



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Problematika zaměstnaneckých benefitů  
Problematics of Employee Benefits

Student:

Jana Červenková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Marcela Palochová, Ph.D.

Ostrava 2020

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Jana Červenková**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

**Problematika zaměstnaneckých benefitů**  
**Problematics of Employee Benefits**

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů a složek mzdy
3. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetního a daňového
4. Problematika zaměstnaneckých benefitů u vybraného podnikatelského subjektu
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 564 s. ISBN 978-80-7958-293-3.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 533 s. ISBN 978-80-7598-271-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marcela Palochová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020

Ing. Jana Halašová, Ph.D.  
vedoucí katedry



doc. Ing. Vojtěch Spáčil, CSc.  
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně přílohy č. 1, vypracovala samostatně.  
Přílohu č. 2, danou mi k dispozici, jsem samostatně doplnila

V Ostravě dne 9. 5. 2020 .....

Červenková  
.....  
Jana Červenková

## Obsah

1	Úvod.....	7
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů a složek mzdy .....	9
2.1	Zaměstnanecké benefity .....	9
2.2	Členění zaměstnaneckých benefitů .....	10
2.3	Cafeteria systém .....	11
2.4	Vybrané typy zaměstnaneckých benefitů .....	11
2.4.1	Příspěvek na stravování zaměstnanců.....	11
2.4.2	Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření.....	12
2.4.3	Odborný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců .....	12
2.4.4	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	13
2.5	Financování zaměstnaneckých benefitů.....	13
2.5.1	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	13
2.5.2	Sociální fond.....	14
2.5.3	Zisk po zdanění.....	14
2.6	Současné trendy poskytovaných benefitů .....	14
2.7	Charakteristika mzdových složek .....	16
2.7.1	Mzda .....	16
2.7.2	Odvody z mezd .....	17
2.7.3	Složky mzdy .....	19
3	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetního a daňového .....	22
3.1	Zaměstnanecké benefity z pohledu účetního .....	22
3.1.1	Účtová skupina 52 – Osobní náklady .....	22
3.1.2	Účtování příspěvku na stravování.....	23
3.1.3	Účtování příspěvků na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření .....	28
3.1.4	Účtování odborného rozvoje zaměstnanců .....	28
3.1.5	Účtování manažerského vozidla .....	29
3.1.6	Účtování o tvorbě a čerpání fondů.....	31
3.1.7	Daňová evidence.....	32
3.2	Zaměstnanecké benefity z pohledu daňového.....	34
3.2.1	Zaměstnanecké benefity dle zákoníku práce .....	35
3.2.2	Zaměstnanecké benefity dle zákona o daních z příjmů .....	35
3.2.3	Příspěvek na stravování zaměstnanců.....	36
3.2.4	Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	38

3.2.5	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	39
3.2.6	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	40
3.2.7	Poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům.....	40
3.2.8	Poskytnutí slevy zaměstnanci .....	42
4	Problematika zaměstnaneckých benefitů u vybraného podnikatelského subjektu	43
4.1	Popis společnosti.....	43
4.2	Dotazníkové šetření.....	45
4.3	Návrh na řešení .....	51
4.3.1	Příspěvek zaměstnavatele na penzijní nebo životní pojištění .....	52
4.3.2	Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců .....	52
4.4	Porovnání daně z příjmu z roku 2017 a daně při poskytování příspěvku na stravování a penzijní či životní pojištění.....	55
5	Závěr .....	58
	Seznam použité literatury .....	59
	Seznam zkratk .....	62
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1 Úvod

Zaměstnanecké benefity byly a jsou jedním z nástrojů, jak přilákat potencionální zaměstnance a jsou také jednou z možností, jak motivovat zaměstnance k vyšším výkonům. Své zaměstnance se snaží motivovat příplatky za práci přesčas, o víkendy apod. Jelikož zaměstnanci dosahují vyšších výkonů když jsou odpočinutí, snaží se podniky také podporovat jejich volný čas, a to například jejich aktivní odpočinek, který zlepšuje jejich fyzickou i psychickou kondici.

Důvodem poskytováním zaměstnaneckých výhod není jen jejich atraktivnost pro zaměstnance, ale velkou roli hraje i jejich daňová úspornost. Nejvýhodnější benefity jsou pro zaměstnance příjmem, který je od daně osvobozen a pro zaměstnavatele daňovým nákladem.

Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část bude rozdělena do dvou kapitol a budou zde vymezeny zaměstnanecké benefity a mzdy z pohledu účetního a daňového. Následující praktická část se bude zabývat problematikou zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podnikatelském subjektu, který žádné benefity neposkytuje.

Cílem kapitoly číslo dva bude charakterizovat zaměstnanecké benefity, popsat vybrané typy zaměstnaneckých benefitů, popsat možnosti financování těchto benefitů a budou zde také uvedeny současné trendy v poskytování těchto zaměstnaneckých výhod, dále charakterizovány mzdy, odvody z mezd a popsány jednotlivé složky mzdy.

Třetí kapitola se bude zabývat problematikou zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska. Budou zde zaúčtovány vybrané typy zaměstnaneckých výhod zároveň zde bude popsán dopad poskytovaného benefitu na čistý příjem zaměstnance a na základ daně zaměstnavatele.

V kapitole číslo čtyři bude vybraný podnikatelský subjekt nejprve představen a poté se zde bude analyzovat zájem zaměstnanců o zaměstnanecké benefity prostřednictvím dotazníkového šetření. Jednotlivé otázky dotazníku budou analyzovány, vyhodnoceny a znázorněny v grafech. Dále bude v kapitole čtyři popsán dopad na základ daně a na příjem zaměstnance při zavedení benefitů, o které mají zaměstnanci podnikatelského subjektu největší zájem.

V teoretické části bakalářské práce bude použito teoretické vymezení základních pojmů a metoda popisu. V praktické části bude pro zpracování získaných informací uplatněna metoda praktické aplikace a dále pomocí dotazníkového šetření bude zde provedena analýza zájmu zaměstnanců společnosti o zaměstnanecké benefity. Analýza ve čtvrté kapitole bude graficky znázorněna a popsána.

Vlastní názory, připomínky, poznatky a zhodnocení budou v této bakalářské práci psány kurzívou.



## 2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů a složek mzdy

Každá účetní jednotka musí zaměstnanci zaplatit pracovníkovi za odvedenou práci mzdu nebo plat. Aby si udržela účetní jednotka kvalitní zaměstnance a ocenila jejich práci, může zaměstnancům poskytnout i jiné ohodnocení, než je mzda či plat a to tím, že poskytne zaměstnancům mimo mzdová, které je povinna řádně zaúčtovat.

### 2.1 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě peněžní nebo nepeněžní, a to nad rámec sjednané mzdy. Podnik je poskytuje zaměstnancům pouze za to, že pro něj pracují, a tak tyto zaměstnanecké požitky nebývají vázány na výkon pracovníka. (Macháček, 2017; Koubek 2015)

Některá mimo mzdová plnění zaměstnavatel poskytuje dobrovolně anebo je k tomuto plnění zavázán předpisem. Může to být předpis právní, ale také například vnitřní předpis jako je kolektivní smlouva. (Krbečková, Plesníková, 2016)

Zaměstnanecké benefity přispívají k motivaci zaměstnanců, ke spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele, k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli a napomáhají při získávání a ustálení kvalifikovaných pracovníků podniku. Zaměstnavatelé si tímto rovněž zajišťují konkurenceschopnost podniku na trhu práce. Tyto zaměstnanecké benefity představují odměnění zaměstnance za vykonanou práci jinou než mzdu či plat. Jde o odměnění zaměstnanců na základě jejich schopností, pracovních zkušeností a dovedností či odmění nad rámec zákona. (Macháček, 2019; Martocchio, 2018)

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány pracovníkům podniku pro jejich osobní potřebu, zvyšují loajálnost zaměstnanců a organizace dává tímto najevo, že se snaží pečovat o blahobyt a pohodu svých zaměstnanců. (Armstrong, 2009)

Tyto benefity jsou také významným rozhodovacím faktorem pro potenciální zaměstnance, kteří mají více pracovních nabídek, ale také pro zaměstnance, kteří uvažují, zda v podniku zůstanou nebo si najdou zaměstnání nové. (Macháček, 2017)

Mimo mzdová plnění jsou ustanoveny v kolektivní smlouvě, mzdovém předpisu nebo v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě rozhodnutí zaměstnavatele. (Pelc, 2011)

## 2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou být rozděleny do několika skupin:

- důchodové benefity,
- zdravotní,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity zaměřené na využití pracovního volna,
- finanční benefity,
- benefity směřující ke vzdělání,
- platové benefity,
- benefity směřující k vybavení zaměstnance. (Macháček, 2017)

Hlavní zaměstnanecké výhody se týkají **osobní bezpečnosti**, ty zahrnují například zdravotní péči. Ta kryje náklady na léčení v soukromých nemocnicích, poradenství týkající se kariéry, dodatečné odstupné vyplácené z důvodu nadbytečnosti navíc k zákonnému odstupnému. Benefit v podobě **peněžní pomoci**, což jsou například půjčky s nízkým úrokem. Benefity **uspokojující osobní potřebu** zaměstnanců: jedná se například o podnikové slevy, při kterých si zaměstnanci mohou zakoupit výrobky nebo služby, které organizace nabízí za výhodnější cenu nebo se může jednat o mateřskou či otcovskou dovolenou, kdy zaměstnanci během této dovolené dostávají dávky, které jim poskytuje zaměstnavatel nad rámec zákonného minima. Dále také **dobrovolné** zaměstnanecké výhody, které zahrnují například zapůjčení počítače nebo členství v tělovýchovné instituci. (Armstrong, 2009)

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány třemi způsoby:

- všem zaměstnancům účetní jednotky – například příspěvek na penzijní připojištění, na životní pojištění nebo příspěvek na stravování a tak podobně,
- vybrané skupině zaměstnanců – například služební automobil, který je používán i pro soukromé účely, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování anebo vydání kmenových akcií a jiné,
- individuálně – jde třeba o podporu při neštěstí v rodině, při živelní pohromě a podobně. (Macháček, 2017)

Například ve Spojených státech Amerických člení zaměstnanecké benefity do následujících 5 skupin:

- zákonné – například příspěvek na sociální zabezpečení,
- důchodové – podnikové důchody a jiné,
- pojištění zaměstnanců – například příspěvek na životní pojištění,
- platba neodpracované doby – placené svátky a dny pracovního klidu a tak podobně,
- ostatní – slevy na výrobky, dotované stravování. (Koubek, 2015)

## 2.3 Cafeteria systém

Jelikož podnik chce, aby odměňování zaměstnanců mělo pozitivní dopad na motivaci a spokojenost jeho zaměstnanců, musí se podnik zajímat, o jaké zaměstnanecké benefity mají zaměstnanci zájem. A protože je každý zaměstnanec jiný a má jiné priority, tak personální útvar nebo vedení podniku sestaví takzvaný benefiční balíček, ze kterého si zaměstnanci vyberou benefit za nasbírané body či kredity dle jejich potřeb a priorit. V případě změny potřeb zaměstnance, lze tento benefiční balíček přizpůsobit. (Koubek, 2015)

Jedna z nevýhod tohoto volitelného systému je administrativní náročnost. Zaměstnanec si může vybrat benefit, který bude za krátký čas považovat za zbytečný a bude jej chtít změnit. Jelikož se tyto změny provádí v delších intervalech (např. jednou za čtvrtletí) a hromadně, bude tento zaměstnanec dále zatížen tímto nevhodným výběrem. (Koubek, 2015)

*Podle názoru autorky bakalářské práce tento Cafeteria systém není tak administrativně náročný, neboť zaměstnanec, který si volí benefity, si obvykle zvolí takové benefity, o jaké má opravdu zájem a jaké chce opravdu využívat, a proto ke změně nedochází tak často, ale jen ve výjimečných případech.*

## 2.4 Vybrané typy zaměstnaneckých benefitů

V této podkapitole jsou popsány benefity, které podniky nejčastěji poskytují svým zaměstnancům, ale také ty méně časté.

### 2.4.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců

Příspěvek na stravování zaměstnanců je jeden z nejrozšířenějších a nejžádanějších benefitů, který je poskytován zaměstnavatelem a zabývá se ním § 236 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce dále jen zákoník práce, který uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a tuto povinnost umožnění nemá vůči zaměstnancům na pracovní cestě.

„Výše nominální hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci není nijak omezena, vždy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele a rovněž tak není žádným zákonným předpisem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky bude tato stravenka prodávána zaměstnancům.“, jak tvrdí Macháček (2017, s. 45).

#### 2.4.2 Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření

Důchodový systém v České republice je vyznačován dvěma pilíři. První pilíř se nazývá důchodové pojištění a je ustanoven v zákoně č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dále jen zákon o pojistném. Příjmem tohoto prvního pilíře jsou odvody sociálního pojištění. Z tohoto pilíře jsou vypláceny starobní důchody, invalidní, sirotčí, vdovské a vdovecké důchody. (Macháček, 2017)

Druhý pilíř se nazývá doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění. Na tento pilíř mohou zaměstnavatelé přispívat zaměstnanci, přičemž zaměstnanec při splnění určitých podmínek může získat státní příspěvek, který se pohybuje od 90 Kč do 230 Kč za měsíc.<sup>1</sup>

Například při měsíční úložce 300 Kč dostane zaměstnanec příspěvek od státu 90 Kč, při měsíční úložce 400 Kč dostane příspěvek 110 Kč, při úložce 500 Kč dostane příspěvek 130 Kč, při úložce 1 000 Kč a více dostane příspěvek 230 Kč.

#### 2.4.3 Odborný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Odborným rozvojem zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením se zabývá § 227 až 235 zákoníku práce a zahrnuje především prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace zaměstnance, zaučení, zaškolení a odbornou praxi absolventů škol. (Macháček, 2019; Krbečková, Plesníková, 2018)

V případě odborného rozvoje a rekvalifikace zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance, se nejedná o zaměstnaneckou výhodu. Za benefit považujeme příspěvek, který byl vynaložen na rozvoj, ale nesouvisí s předmětem činnosti podniku a ani s pracovním zařazením zaměstnance. (Kolektiv autorů, 2019/1)

---

<sup>1</sup> PŘÍSPĚVKY V ROCE 2019. *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2019: až 230,- Kč měsíčně* [online]. 15. 1. 2019 [cit. 12-18-2019]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>

#### 2.4.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé zajišťují dopravu svým zaměstnancům do a ze zaměstnání takzvanými „svozy“, kdy jsou zřízeny autobusy. Tyto autobusy vyzvednou pracovníky v určitou dobu na předem určeném místě a odveze je na místo práce. Zaměstnavatelé mohou hradit nebo připívat na dopravu svým zaměstnancům do a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky. Anebo zaměstnavatelé mohou také poskytovat vlastní osobní automobil. (Macháček, 2019)

### 2.5 Financování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou financovány z fondů, které tvoří zaměstnavatel. Některé podniky mají povinnost tvořit tyto fondy, některé však nikoli.

#### 2.5.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Základním příjmem tohoto fondu jsou 2 % z ročního objemu nákladů, které byly zúčtovány na platy a náhrady platů, na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, odměny, plnění za práci vykonávanou v rámci odborném výcviku, na produktivních činnostech žákům učilišť. Další vedlejší příjmy tohoto fondu jsou peněžní a nepeněžní dary přidělené do fondu, náhrady škod a pojistná plnění od pojišťovny, které se vztahují k majetku, který byl přidělen do fondu. (Krbečková, Plesníková, 2018)

Tento fond kulturních a sociálních potřeb musí podniky tvořit dle § 3 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb dále jen vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb – organizační složky státu, příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízených územními samosprávnými celky a také státní podniky.

Organizace zřízené územními samosprávnými celky musí mít prostředky tohoto fondu uloženy na samostatném účtu u bank a poboček zahraničních bank, prostředky státní příspěvkové organizace a organizační složky státu se ukládají v České národní bance na účty, které jsou podřízené státní pokladně dle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb § 3 odst. 2.

Dle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních § 3 odst. 2 a 8 - veškerá plnění z tohoto fondu jsou poskytována zaměstnancům v nepeněžní podobě kromě sociální výpomoci, sociálních půjček a darů.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb se hradí mnoho zaměstnaneckých benefitů a mezi některé z nich patří například příspěvky na stravování, penzijní připojištění, na dovolenou a rekreaci, vstupenky na kulturní akce, dary zaměstnancům při životním či pracovním jubileu, nákup vitamínových prostředků pro zaměstnance a tak podobně. (Krbečková, Plesníková, 2018)

U akciových společností, komanditních společností a společností s ručením se však nejčastěji setkáváme se sociálním fondem.

### 2.5.2 Sociální fond

Sociální fond jsou povinny tvořit pojišťovny dle § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnosti zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu. Používá se k zabezpečení kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců zdravotní pojišťovny.

Sociální fond je povinna tvořit akciová společnost České dráhy dle § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

Dále také Veřejné vysoké školy dle § 18 zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů. A veřejné výzkumné instituce dle § 27 zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích. (Kolektiv autorů, 2019/1)

### 2.5.3 Zisk po zdanění

Jestliže podnik netvoří, nemusí a nechce tvořit žádný z výše uvedených fondů, hradí tato mimo mzdová plnění ze svého zisku po zdanění. (Macháček, 2019)

## 2.6 Současné trendy poskytovaných benefitů

Jednou ze společností, která se zabývá podnikovým poradenstvím tedy, jak správně motivovat a odměňovat zaměstnance je společnost TREXIMA s. r. o., která je na trhu více než 25 let. Tato společnost uskutečnila v roce 2016 průzkum pro Českomoravskou konfederaci odborových svazů, jehož cílem bylo získat informace o benefitech, které jsou zaměstnancům poskytovány.

Společnost TREXIMA s. r. o. zjistila, že 97 % zaměstnavatelů poskytuje alespoň jeden benefit a pouhá necelá 3 % neposkytuje benefit žádný.

Z výsledku tohoto průzkumu vyplývá, že mezi nejoblíbenější benefit patří jednoznačně příspěvek na stravování. Mezi další oblíbené benefity patří příspěvek na penzijní anebo životní pojištění, příspěvek na vzdělávání, poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely, dovolená nad rámec zákona.<sup>2</sup>

Kromě těchto obvyklých benefitů některé firmy přichází s novými trendy, které nejsou u nás tak rozšířené a známé. Můžeme tady zařadit například následující benefity.

### **Sabbatical**

Jedná se o neplacené volno, které slouží pro duševní očistu a trvá několik týdnů či měsíců. Toto neplacené volno se poskytuje zejména vysoce postaveným zaměstnancům. Vysoce postavení zaměstnanci musí totiž odolávat každodennímu stresu čímž dochází k poklesu jejich výkonnosti nebo by mohl vést až k takzvanému syndromu vyhoření.<sup>3</sup>

### **Celoroční dovolená**

Je poskytována také vysoce postaveným zaměstnancům v délce 365 dní, ale tento benefit se příliš neosvědčil. V zaměstnancích totiž vyvolává obavy, že by mohli být nahrazeni a že by zaměstnavatel mohl nabít dojmu nepotřebnosti takového zaměstnance.<sup>4</sup>

### **Benefit pro podporu rodičovství**

Mnoho žen odsouvá mateřství do pozdějšího věku, protože chtějí budovat kariéru. Z tohoto důvodu se někteří zaměstnavatelé rozhodli poskytnout takový benefit, kdy zaměstnavatel přispěje nebo uhradí náklady spojené s odběrem a zmrazení vajíček či spermií. Nebo přispějí či uhradí náklady na takzvanou kurýrní službu, která slouží pro

---

<sup>2</sup> ČMKOS. *Výsledky průzkumu „Benefity“* [on-line]. 19.12. 2016 [cit. 01-03-2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>

<sup>3</sup> EPRAVO. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity* [on-line]. 19.11. 2019 [cit. 01-04-2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

<sup>4</sup> EPRAVO. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity* [on-line]. 19.11. 2019 [cit. 01-04-2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

ženy, které chtějí jít do práce brzy po porodu. Tato kurýrní služba vyzvedne nově odsáté mléko přímo od matky, která je na pracovišti a zaveze ho dítěti.<sup>5</sup>

Mezi další originální benefity patří například letní výlety za celebritymi, lístky na divokou jízdu na mechanickém býkovi, úklid domácnosti zaměstnanců a venčení jejich psů nebo pravidelná celofiremní loterie a jiné.<sup>6</sup>

V České republice je však více známější než výše uvedené benefity takzvaný Sick days.

### **Sick days**

Jedná se o poskytnutí volna zaměstnavatelem při krátkodobých zdravotních nemocí zaměstnance. Tento benefit je ujednán v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v jiné smlouvě a není upraven zákoníkem práce. V době čerpání tohoto volna zaměstnanec není povinen dokládat potvrzení lékaře o jeho stavu. Toto pracovní volno je obvykle poskytováno na dobu 3 až 5 dní za kalendářní rok. Jelikož se jedná o placené volno, zaměstnanec v tomto období pobírá náhradu mzdy či platu, která je ujednána ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě. (Macháček, 2019)

## **2.7 Charakteristika mzdových složek**

### **2.7.1 Mzda**

„Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a celkové pracovní výkonnosti“, jak tvrdí Kolektiv autorů (2019/2, s. 77).

Dle § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce nesmí být mzda nižší než minimální mzda. Výše minimální mzdy je ustanovena vládním nařízením č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

---

<sup>5</sup> EPRAVO. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity* [on-line]. 19.11. 2019 [cit. 01-04-2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

<sup>6</sup> HRNEWS. *Benefity, benefity a zase ty šílené benefity (2/2)* [on-line]. 21.3. 2018 [cit. 04-01-2020]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/benefity-benefity-a-zase-ty-silene-benefity-2-2-id-3323850>

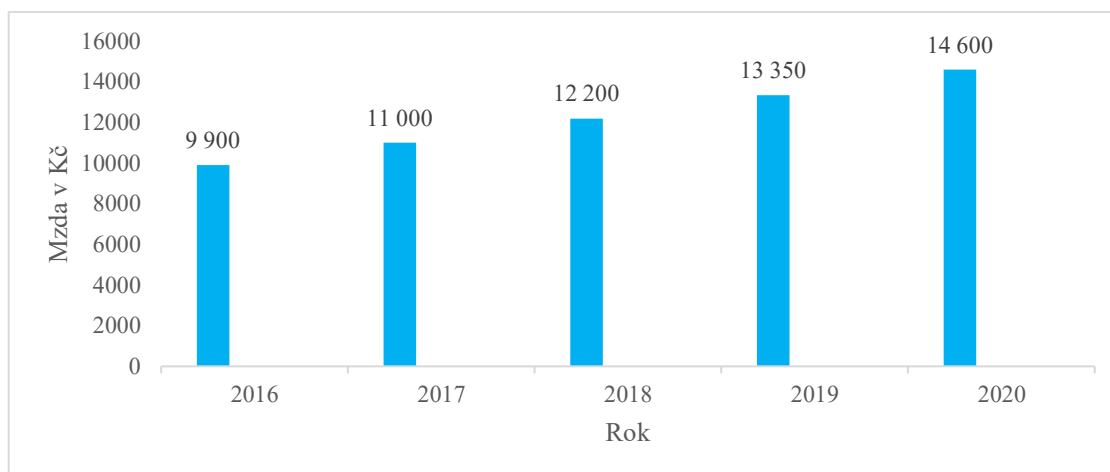


Pro rok 2020 činní minimální sazba 87,30 Kč na hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc (viz graf 2.1).

Existují 4 základní typy mezd:

- úkolová,
- časová,
- smíšená,
- podílová. (Kolektiv autorů, 2019/2)

Graf 2.1 – Vývoj minimální mzdy v České republice za posledních 5 let



Zdroj: MPSV. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [on-line]. 20. 12. 2019 [cit. 01.20. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy> – vlastní zpracování

### 2.7.2 Odvody z mezd

Z mezd je zaměstnanec i zaměstnavatel povinen odvést sociální pojištění a zdravotní pojištění. Dále má také zaměstnavatel povinnost provést platbu daňové zálohy. (Kolektiv autorů, 2019/3)

#### **Sociální pojištění**

Sociální pojištění podle České správy sociálního zabezpečení pro zaměstnance činí 6,5 % z hrubé mzdy zaměstnance a pro zaměstnavatele činí 24,8 % z hrubé mzdy zaměstnance. Toto pojištění se odvádí každý měsíc.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> ČSSZ. *Od 1.7. 2019 se snižuje sazba pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 %* [on-line]. 24. 6. 2019 [cit. 12-17-2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-snižuje-sazba-pojistneho-na-nemocenske-pojisteni-o-0-2->

## **Zdravotní pojištění**

Sazby zdravotního pojištění pro rok 2019 jsou stejné jako pro rok předchozí. Pro zaměstnance platí sazba 4,5 % z hrubé mzdy zaměstnance a pro zaměstnavatele platí 9 % z hrubé mzdy zaměstnance. Také zde platí, že je nutno toto pojištění odvádět každý měsíc příslušné zdravotní pojišťovně.<sup>8</sup>

## **Daňová záloha**

Tato daňová záloha je placena správci daně a je povinnou platbou zaměstnavatele, kterou odvádí za zaměstnance. (Kolektiv autorů, 2019/3)

Dle § 38h odst. 2 a § 6 odst. 12 zákona č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů činí daň z příjmu 15 %. Daňová záloha se počítá ze superhrubé mzdy, tj. hrubá mzda navýšená o 24,8 % sociálního pojištění a o 9 % zdravotního pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance. Tato superhrubá mzda je zaokrouhlená na celé stovky nahoru.

## **Průměrný výdělek**

Průměrným výdělkem se zabývá zákoník práce č. 262/2006 Sb. § 351 - § 362 z nichž vyplývá, že průměrný výdělek se rozumí průměrně hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

Průměrný výdělek zjistíme z hrubé mzdy nebo platu, který byl vyplacen zaměstnanci za rozhodné období a z odpracované doby v rozhodném období. Do odpracované doby se přičítá také práce přesčas, ta ale výši průměrného výdělku nijak značně neovlivní. Je důležité, aby zaměstnanec za rozhodné období odpracoval alespoň 21 dní. (Kolektiv autorů, 2019/2)

Do odpracované doby se započítávají jen dny, kdy zaměstnanec skutečně pracoval a dostával za svou vykonanou práci mzdu. Ovšem výjimku tvoří svátek, který připadne na všední den a zaměstnanec v tento den nepracuje. Může se stát, že zaměstnavatel má ve svém vnitřním mzdovém předpisu nebo v kolektivní smlouvě ustanoveno, že se mzda či plat nekrátí, tudíž zaměstnanci za tento den náleží alikvotní část mzdy nikoli průměrný výdělek. V tomto případě se do odpracovaných dnů svátek započítává. (Kolektiv autorů, 2019/2)

---

<sup>8</sup> FINANCE. *Odvody sociálního a zdravotního pojištění* [on-line]. [cit. 01-03-2020]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/>

Jestliže se jedná o zaměstnavatele, který v případě svátku vyplácí náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, tak se tento svátek jako odpracovaný den nepočítá. Není tedy splněna podmínka odpracovaných 21 dnů, tudíž není možné vypočítat skutečný průměrný výdělek a je nutné aplikovat pravděpodobný výdělek. (Kolektiv autorů, 2019/2)

Pravděpodobný výdělek zjistíme z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance za rozhodné období a odpracované doby v rozhodném období, eventuálně ke mzdě či platu, které by zřejmě dosáhl. Dále se přihlíží na výši jednotlivých složek mzdy či platu zaměstnance nebo ke mzdě či platu zaměstnance, který vykonává stejnou nebo podobnou práci. Při výpočtu pravděpodobného výdělku lze postupovat mnoha způsoby, a proto je potřeba, aby si zaměstnavatel stanovení pravděpodobného výdělku stanovil v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpisu. (Kolektiv autorů, 2019/2)

Existuje také průměrný měsíční výdělek, který je potřeba například při výpočtu náhrady škody, kterou zaměstnanec zavinil z nedbalosti a zaměstnavatel požaduje náhradu škody nejvýše však dle zákoníku práce č. 262/2006 § 257 odst. 2 může požadovat čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku. Dále je také průměrný čistý výdělek, který je potřeba například pro určení výše státní podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. (Kolektiv autorů, 2019/2)

### 2.7.3 Složky mzdy

#### **Mzda za práci přesčas**

Prací přesčas se zabývá § 93 zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, který nám říká, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a dohromady více než 150 hodin za kalendářní rok.

Za práci přesčas náleží zaměstnanci zvýšení mzdy nejméně o 25 % průměrné hodinové mzdy. V případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na náhradním volnu, tak toto 25% zvýšení zaměstnanci nenáleží a toto náhradní volno musí být vyčerpáno nejpozději do tří měsíců po vykonání práce přesčas, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jinak. Jestliže je náhradní volno čerpáno v měsíci, kdy byl vykonán přesčas, tak při výpočtu mzdy nedojde k žádné změně. (Kolektiv autorů, 2019/2)

#### **Mzda a náhrada mzdy ve svátek**

Podle § 115 zákoníku práce náleží zaměstnanci za odpracovaný svátek náhradní volno nebo mzdový příplatek nejméně 100 % průměrné hodinové mzdy. Náhradní volno

musí být vyčerpáno nejpozději do tří měsíců nedohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

Při výpočtu mzdy mohou nastat tři situace a to takové, kdy:

- zaměstnanec čerpá za odpracovaný svátek náhradní volno – zaměstnanci náleží dle zákoníku práce § 115 odst. 2 náhrada mzdy nejméně ve výši průměrného výdělku,
- zaměstnanec za práci ve svátek nečerpá náhradní volno – přísluší mu mzda, kterou by dostal za odpracovaný všední den, a navíc k tomu zaměstnanci náleží příplatek za práci ve svátek, a to nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku,
- zaměstnanec nepracoval ve svátek, který připadl na všední pracovní den – má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho část, anebo část mzdy, která mu ušla z důvodu svátku. (Kolektiv autorů, 2019/2)

### **Příplatek za práci v noci**

Dle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., § 78, odst. 1, písmena j) - je za práci v noci považována práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. Práci v noci se také zabývá § 125 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnanci za hodinu práce vykonanou v noci náleží zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

### **Příplatek za práci v sobotu a neděli**

Příplatek za práci o víkendu je o něco vyšší než příplatek za práci v noci. Tímto příplatkem se zabývá § 126 zákoníku práce. Zaměstnanci tedy přísluší příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

### **Mzda při výkonu jiné práce**

Mzdu při výkonu jiné práce řeší zákoník práce § 41 zákon č. 262/2006 Sb., který uvádí příklady, kdy zaměstnavatel musí nebo může převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se například o práce zakázané ženám, zdravotní důvody zaměstnance nebo karanténa. (Kolektiv autorů, 2019/2)

Jestliže zaměstnanci po převedení na jinou práci náleží nižší mzda nebo plat, tak podle § 139 zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce přísluší zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu, a to do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením na jinou práci.

### **Náhrada při vadné práci**

Náhradu při vadné práci zákoník práce neupravuje. Tuto problematiku musí podnik upravit ve své kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpisu. (Kolektiv autorů, 2019/2)

### **Náhrada mzdy při překážkách v práci**

Překážka v práci je skutečnost, která zaměstnanci brání ve výkonu práce. V zákoníku práce najdeme důvody, kdy je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance omluvit a konkrétně se tímto zabývá § 191 a § 191a zákon č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, po dobu karantény, po dobu mateřské či rodičovské dovolené.

O překážkách ze strany zaměstnavatele pojednává zákoník práce č. 262/2006 Sb. § 207 - § 210. Výše uvedený zákoník práce dělí překážky ze strany zaměstnavatele na:

- prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- jiné překážky ze strany zaměstnavatele.

Jedná se například o prostoj, kdy zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nejméně 80 % průměrného výdělku nebo může jít například o přerušení práce z důvodu živelné události, kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

### **Odměna za pracovní pohotovost**

Odměnou za pracovní pohotovost se zabývá zákoník práce č. 262/2006 Sb., § 78 odst. 1 písmena h) – zaměstnanec je v případě naléhavé potřeby připraven k vykonání práce nad rámec jeho pracovní doby.

Výši odměny zaměstnance za pracovní pohotovost je také ustanovena v zákoníku práce § 140 – zaměstnanci za pracovní pohotovost náleží odměna nejméně 10 % průměrného výdělku.

### 3 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetního a daňového

Kapitola č. 3 bakalářské práce je zaměřena na oblast zaměstnaneckých benefitů, na které je pohlíženo jak z účetního, tak i z daňového pohledu. Jsou zde příklady účtování některých vybraných benefitů a zároveň je zde popsán dopad poskytovaného benefitu na čistý příjem zaměstnance a na základ daně zaměstnavatele.

#### 3.1 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetního

Účtování zaměstnaneckých benefitů je poměrně jednoduché a níže je uvedeno několik příkladů.

*V uvedených tabulkách této podkapitoly 3.1 jsou použité zkratky MD – má dáti, D – dal, dodavatelské faktury dále jen FAP, vnitřního účetního dokladu dále jen VÚD a výdajový pokladní doklad dále jen VPD.*

##### 3.1.1 Účtová skupina 52 – Osobní náklady

Do osobních nákladů se účtují příjmy ze závislé činnosti, odměny a příjmy společníkům obchodních korporací a členů družstva, zákonné sociální a zdravotní pojištění, ostatní pojištění (dobrovolné pojištění), sociální náklady individuálního podnikatele, zákonné sociální náklady a ostatní sociální náklady. (Kolektiv autorů, 2009/4)

Poskytované benefity se zachycují na účty 527 – Zákonné sociální náklady a 528 – Ostatní sociální náklady. Nejčastěji se zde účtuje příspěvek na stravování. Příspěvek na soukromé životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění a penzijní pojištění hradí zaměstnavatel na účet příslušné pojišťovny, penzijního fondu nebo instituce penzijního pojištění.<sup>9</sup>

##### **Účet 527 – Zákonné sociální náklady**

Na tento účet hradí účetní jednotky svým zaměstnancům náklady na zlepšení pracovních a sociálních podmínek v péči o zdraví zaměstnanců. Dle § 24 zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů se jedná o daňově uznatelný náklad v jeho plné výši nebo limitu, který je stanoven ve vnitropodnikové směrnici, ve vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě, pokud zákon nestanoví jinak.

---

<sup>9</sup> Brychta, Ivan. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení* [on-line]. [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040>

Jedná se například o náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, na provoz vlastního stravovacího zařízení, stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů, vzdělávání zaměstnanců, rekvalifikace zaměstnanců a podobně. (Kolektiv autorů, 2009/4)

### Účet 528 – Ostatní sociální náklady

Do těchto nákladů se také řadí náklady na zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovišti. Jsou však rozdílné v tom, že z hlediska zákona o daních z příjmů nejsou daňově uznatelné. Účtují se zde tedy plnění, která jsou zaměstnavatelem poskytována nad rámec limitů stanovených zákonem. Jedná se například o příspěvek na stravování nad 55 %. (Kolektiv autorů, 2009/4)

#### 3.1.2 Účtování příspěvku na stravování

Podnik si může do daňových nákladů (výdajů) zahrnout 55 % z ceny jednoho jídla za 1 směnu, nejvýše však 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, které je pro rok 2020 dle § 163 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce 87 Kč. Přispívá-li podnik nad rámec této hranice, bude podnik účtovat na vrub nedaňových nákladů. (Štohl, 2015)

Cena jednoho jídla za jednu směnu se rozumí nominální hodnota stravenky včetně poplatků za zprostředkování jejího nákupu. To znamená, že musíme také účtovat o provizi. Tato provize může být daňově uznatelným nákladem (výdajem), to ale závisí na výši příspěvku zaměstnavatele. U této provize je nutno započítat také daň z přidané hodnoty.<sup>10</sup> Účtování zakoupení stravenek a jejich úhrada je znázorněna v tabulce 3.1.

Příklad č. 3.1 – Zaměstnavatel nakoupí 500 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč za 1 ks. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům 55 % z hodnoty stravenky, zbytek si hradí zaměstnanci sami. Provize z nákupu stravenek je ve výši 5 %. Řešení tohoto příkladu ukazuje tabulka 3.1.

Tabulka 3.1 – Účtování příkladu číslo 3.1

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
FAP	Nákup 500 ks stravenek od dodavatele po 100 Kč (500 · 100)	50 000	213	321

<sup>10</sup> Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09.2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity>

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
	Provize ze stravenek ( $50\,000 \cdot 0,05$ )	2 500	518	321
	DPH z provize 21 % ( $2\,500 \cdot 0,21$ )	525	343	321
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele 55% daňový náklad ( $50\,000 \cdot 0,55$ )	27 500	527	213
VÚD	Předpis zaměstnanci k úhradě 45 % hodnoty stravenky ( $50\,000 \cdot 0,45$ )	22 500	335	213
VÚD	Úhrada pohledávky srážkou ze mzdy	22 500	331	335
VBÚ	Úhrada FAP ( $50\,000 + 2\,500 + 525$ )	53 025	321	221

Zdroj: Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity> – vlastní zpracování

Zaměstnavatel v příkladu číslo 3.1 účtuje o provizi jako o nedaňovém nákladu, protože zaměstnavatel přispívá 55 % z hodnoty stravenky, což je maximální daňový příspěvek.

Příklad 3.2 – Zaměstnavatel nakoupí 500 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč za 1 ks. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům 80 % z hodnoty stravenky a zbytek si hradí zaměstnanci sami. Provize z nákupu stravenek je ve výši 5 %. Řešení tohoto příkladu ukazuje tabulka 3.2.

Tabulka 3.2 – Účtování příkladu číslo 3.2

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
FAP	Nákup 500 ks stravenek po 100 Kč ( $500 \cdot 100$ )	50 000	213	211
	Provize ze stravenek ( $50\,000 \cdot 0,05$ )	2 500	518	321
	DPH z provize 21 % ( $2\,500 \cdot 0,21$ )	525	343	321
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele 55 % ( $50\,000 \cdot 0,55$ )	27 500	527	213
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele zbylých 25 % ( $50\,000 \cdot 0,25$ )	12 500	528	213
VÚD	Předpis zaměstnanci k úhradě zbylých 20 % hodnoty stravenky ( $50\,000 \cdot 0,20$ )	10 000	335	213
VÚD	Úhrada pohledávky srážkou ze mzdy	10 000	331	335
VBÚ	Úhrada FAP ( $50\,000 + 2\,500 + 525$ )	53 025	321	221



Zdroj: Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity> - vlastní zpracování

**Příklad 3.3 – Zaměstnavatel nakoupí 500 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč za 1 ks. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům 30 % z hodnoty stravenky a zbytek si hradí zaměstnanci sami. Provize z nákupu stravenek je ve výši 5 %. Řešení tohoto příkladu ukazuje tabulka 3.3.**

*Tabulka 3.3 - Výpočet mzdy s příspěvkem na stravování a Mzdy navýšené o příspěvek*

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
FAP	Nákup 500 ks stravenek v hotovosti po 100 Kč ( $500 \cdot 100$ )	50 000	213	211
	Provize ze stravenek ( $50\,000 \cdot 0,05$ )	2 500	527	321
	DPH 21 % ( $2\,500 \cdot 0,21$ )	525	343	321
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele 30 % ( $50\,000 \cdot 0,3$ )	15 000	527	213
VÚD	Předpis zaměstnanci k úhradě zbylých 70 % ( $50\,000 \cdot 0,7$ )	35 000	335	213
VÚD	Úhrada pohledávky srážkou ze mzdy	35 000	331	335
VBÚ	Úhrada FAP ( $50\,000 + 2\,500 + 525$ )	53 025	321	221

Zdroj: Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity> – vlastní zpracování

### **Rozdíl mezi příspěvkem na stravování a příspěvkem ve formě zvýšení mzdy**

Je-li zaměstnanci poskytnuto zvýšení hrubé mzdy, bude zaměstnanec odvádět vyšší daň, zdravotní i sociální pojištění a zároveň se zvýší náklady zaměstnavatele na odvody sociálního a zdravotního pojištění, proto je nákup stravenek výhodnější. Při nákupu stravenek je pro zaměstnavatele 55 % hodnoty stravenky daňově uznatelný náklad a u zaměstnance se jedná o příjem, který nepodléhá dani, ani odvodům na zdravotní a sociální pojištění, a to bez ohledu na výši příspěvku. (Štohl, 2015)

V níže uvedeném příkladě číslo 3.4 jsou doloženy výše zmíněné tvrzení.

Příklad 3.4 – hrubá mzda zaměstnance činí 15 000 Kč. Nominální hodnota stravenky je 90 Kč a firma přispívá 55 %. Zaměstnanec odpracoval 22 dní v měsíci, příspěvek zaměstnavatele tedy činí 1 089 Kč. Obecný výpočet mzdy je ukázán v tabulce 3.4. Řešení tohoto příkladu ukazují tabulky 3.5 a 3.6.

Tabulka 3.4 – Výpočet mzdy

Text	Výpočet
Hrubá mzda	15 000
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	$\text{Hrubá mzda} \cdot 0,065$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	$\text{Hrubá mzda} \cdot 0,045$
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	$\text{Hrubá mzda} \cdot 0,248$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	$\text{Hrubá mzda} \cdot 0,09$
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	$\text{Hrubá mzda} + \text{sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem}$
Zálohová daň 15 %	$\text{Superhrubá mzda} \cdot 0,15$
Sleva na poplatníka	Dle § 35ba zákon o daních z příjmů
Daň po slevě	Zálohová daň – slevy na dani
Čistá mzda	$\text{Hrubá mzda} - \text{sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem}$
Příspěvek na stravování	X
Čistý příjem zaměstnance	$\text{Čistá mzda} + \text{příspěvek na stravování}$

Zdroj: KŘÍŽÍKOVÁ, Zuzana. *Praktikum k předmětu Abeceda mzdových systémů* [on-line]. [cit. 15-04-2020]. Brno: Masaryková univerzita, 2007. 252 s. ISBN 978-80-210-4382-4. Dostupné z: <https://kramerus-vs.nkp.cz/view/uuid:1259ee00-5493-11e9936e005056827e52?page=uuid:36804be9-99e0-43f4-b557-38997b9bc849> – vlastní zpracování

Tabulka 3.5 – Výpočet mzdy s příspěvkem na stravování ve výši 1 089 Kč

Text	Mzda + příspěvek na stravování v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	15 000	X
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	975	$(15\,000 \cdot 0,065) = 975$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	675	$(15\,000 \cdot 0,045) = 675$
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	3 720	$(15\,000 \cdot 0,248) = 3\,720$

Text	Mzda + příspěvek na stravování v Kč	Výpočet
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 350	$(15\,000 \cdot 0,09) = 1\,350$
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	20 100	$(15\,000 + 3\,720 + 1\,350) = 20\,070 \div 20\,100$
Zálohová daň 15 %	3 015	$(20\,100 \cdot 0,15) = 3\,015$
Sleva na poplatníka	2 070	X
Daň po slevě	945	$(3\,015 - 2\,070) = 945$
Čistá mzda	12 405	$(15\,000 - 975 - 675 - 945) = 12\,405$
Příspěvek na stravování	1 089	X
Čistý příjem zaměstnance	13 494	$(12\,405 + 1\,089) = 13\,494$

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3.6 – Výpočet mzdy navýšené o příspěvek na stravování ve výši 1 089 Kč

Text	Mzda navýšená o příspěvek 1 089 Kč	Výpočet
Hrubá mzda	16 089	X
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	1 046	$(16\,089 \cdot 0,065) = 1\,046$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	725	$(16\,089 \cdot 0,045) = 725$
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	3 991	$(16\,089 \cdot 0,248) = 3\,991$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 449	$(16\,089 \cdot 0,09) = 1\,449$
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	21 600	$(16\,089 + 3\,991 + 1\,449) = 21\,529 \div 21\,600$
Zálohová daň 15 %	3 240	$(21\,600 \cdot 0,15) = 3\,240$
Sleva na poplatníka	2 070	X
Daň po slevě	1 170	$(3\,240 - 2\,070) = 1\,170$
Čistá mzda	13 148	$(16\,089 - 1\,046 - 725 - 1\,170) = 13\,148$
Příspěvek na stravování	X	X
Čistý příjem zaměstnance	13 148	$(13\,148 + 0) = 13\,148$

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených tabulek č. 3.5 a 3.6 plyne, že při použití stravenek je reálný příjem zaměstnance vyšší o 346 Kč ( $13\,494 - 13\,148$ ). Náklady podniku v případě poskytování příspěvku na stravování činí 21 159 Kč ( $15\,000 + 3\,720 + 1\,350 + 1\,089$ ) a při navýšení hrubé mzdy o 1 089 Kč činí náklady podniku 21 529 Kč ( $16\,089 + 3\,991 + 1\,449$ ). Úspora zaměstnavatele tedy celkem 370 Kč ( $21\,529 - 21\,159$ ) za 1

měsíc na jednoho zaměstnance. Tato částka se zdá poněkud malá, ale pokud je v podniku zaměstnáno například 50 zaměstnanců byla by úspora v nákladech 222 000 Kč za rok  $[(370 \cdot 50) \cdot 12]$ .

Dalšími příklady účtování na účet osobní náklady jsou uvedeny v tabulce 3.7.

Tabulka 3.7 – Další příklady účtování osobních nákladů

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
FAP	Školení zaměstnanců	500	527	321
VPD	Poskytnutí příspěvku na údržbu pracovního oděvu	100	527	211
VÚD	Předpis nároku nemocenské zaměstnanci	3 000	527	331

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.1.3 Účtování příspěvků na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Pro zaměstnavatele je jakákoli výše příspěvku daňovým výdajem. U zaměstnance se sleduje limit 50 000 Kč. Pokud zaměstnavatel přispěje zaměstnanci za kalendářní rok méně než 50 000 Kč je tento příjem pro zaměstnance od daně osvobozen. Pokud zaměstnavatel přispěje zaměstnanci za kalendářní rok více než 50 000 Kč, tak částka, která je nad limit se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet daně a pojistného dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů. Tento příspěvek je podrobněji popsán v podkapitole 3.2.2. Níže uvedený příklad 3.4 se zabývá příspěvkem na životní pojištění.

Příklad 3.4 – Podnik přispívá zaměstnanci na soukromé životní pojištění ročně 3 600 Kč. Řešení tohoto příkladu je zobrazeno v tabulce 3.8.

Tabulka 3.8 – Účtování příspěvku na soukromé životní pojištění

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
VÚD	Měsíční předpis pojistného $(3\,600 \div 12) = 300$	300	527	379
VBÚ	Úhrada pojistného	300	379	221

Zdroj: Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity> – vlastní zpracování

### 3.1.4 Účtování odborného rozvoje zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti podnikatele jsou pro podnik daňově uznatelnými náklady. Pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nejedná se o daňově uznatelné náklady. U zaměstnance jsou možné dvě

varianty, kdy vzdělávání hradí přímo zaměstnavatel (nepeněžní příjem) a kdy zaměstnavatel proplatí zaměstnanci fakturu za tento odborný rozvoj (peněžní příjem). V případě peněžního příjmu se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance a tento příspěvek podléhá zdanění a odvodům na pojištění. V tabulce 3.9 jsou uvedeny příklady účetních případů a jejich zaúčtování. (Macháček, 2017)

Tabulka 3.9 – Účtování odborného rozvoje zaměstnanců

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
FAP	Školení zaměstnance související s předmětem činnosti podniku	20 000	527	321
VBÚ	Úhrada FAP	20 000	321	221
VPD	Peněžní příspěvek zaměstnavatele na školení zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti – vyplacen v hotovosti	10 000	527	211
FAP	Školení zaměstnance, které nesouvisí s předmětem činnosti	5 000	528	321

Zdroj: Orlová, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity> – vlastní zpracování

### 3.1.5 Účtování manažerského vozidla

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatné manažerské vozidlo k soukromým účelům vznikají mu náklady na jeho provoz. Tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňovými a zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat úhradu těchto vynaložených výdajů. (Macháček, 2017)

V níže uvedené tabulce 3.10 jsou uvedeny příklady nákladů na provoz vozidla a jejich účtování.

Tabulka 3.10 – Účtování nákladů na provoz manažerského vozidla

Doklad	Účetní operace	Částka v Kč	MD	D
VPD	Nákup pohonných hmot	1 000	501	211
VÚD	Rovnoměrný odpis vozidla	5 000	551	082
FAP	Oprava vozidla	12 000	511	321

Zdroj: vlastní zpracování

Při výpočtu mzdy zaměstnance se nesmí opomenout, že se k hrubé mzdě zaměstnance připočítává 1 % z pořizovací ceny vozidla. Obecný výpočet mzdy je uveden v tabulce 3.4 v podkapitole 3.1.2.

Při výpočtu v tabulce 3.10 předpokládáme, že hrubá mzda zaměstnance je ve výši 70 000 Kč a tento zaměstnanec nemá k dispozici manažerské vozidlo.

Tabulka 3.10 – Mzda zaměstnance, který nemá k dispozici manažerské vozidlo

Text	Mzda v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	70 000	X
1 % z pořizovací ceny vozidla	X	X
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	4 550	$(70\,000 \cdot 0,065) = 4\,550$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	3 150	$(70\,000 \cdot 0,045) = 3\,150$
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	17 360	$(70\,000 \cdot 0,248) = 17\,360$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	6 300	$(70\,000 \cdot 0,09) = 6\,300$
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	93 700	$(70\,000 + 17\,360 + 6\,300) = 93\,660 \div 93\,700$
Zálohová daň 15 %	14 055	$(93\,700 \cdot 0,15) = 14\,055$
Sleva na poplatníka	2 070	X
Daň po slevě	11 985	$(14\,055 - 2\,070) = 11\,985$
Čistý příjem zaměstnance	50 315	$(70\,000 - 4\,550 - 3\,150 - 11\,985) = 50\,315$
Celkové náklady zaměstnavatele	93 660	$(70\,000 + 17\,360 + 6\,300) = 93\,660$

Zdroj: MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7. – vlastní zpracování

Při výpočtu v níže uvedené tabulce 3.11 vycházíme ze stejné výše hrubé mzdy zaměstnance, jako při výpočtu uvedeném v tabulce 3.10. Hrubá mzda zaměstnance tedy činí 70 000 Kč. Zaměstnanec má k dispozici manažerské vozidlo. Pořizovací cena vozidla je 500 000 Kč.

Tabulka 3.11 – Mzda zaměstnance, který má k dispozici manažerské vozidlo

Text	Mzda + auto v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	70 000	X
1 % z pořizovací ceny vozidla	5 000	$(500\,000 \cdot 0,01) = 5\,000$
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	4 875	$(75\,000 \cdot 0,065) = 4\,875$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	3 375	$(75\,000 \cdot 0,045) = 3\,375$

Text	Mzda + auto v Kč	Výpočet
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	18 600	$(75\,000 \cdot 0,248) = 18\,600$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	6 750	$(75\,000 \cdot 0,09) = 6\,750$
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	100 400	$(75\,000 + 18\,600 + 6\,750) = 100\,350 \div 100\,400$
Zálohová daň 15 %	15 060	$(100\,400 \cdot 0,15) = 15\,060$
Sleva na poplatníka	2 070	X
Daň po slevě	12 990	$(15\,060 - 2\,070) = 12\,990$
Čistý příjem zaměstnance	48 760	$(70\,000 - 4\,875 - 3\,375 - 12\,990) = 12\,405$
Celkové náklady zaměstnavatele	95 350	$(70\,000 + 18\,600 + 6\,750) = 95\,350$

Zdroj: MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7. – vlastní zpracování

Z tabulky 3.10 a 3.11 vyplývá, že při poskytování firemního vozidla dojde ke zvýšení odvodů na pojistném, jak u zaměstnance o 550 Kč  $[(4\,875 + 3\,375) - (4\,550 + 3\,150)]$ , tak i u zaměstnavatele a to o 1 690 Kč  $[(18\,600 + 6\,750) - (17\,360 + 6\,300)]$ . Vyšší je také odvod na dani z příjmů o 1 005 Kč  $(12\,990 - 11\,985)$ . Při poskytování vozidla pro soukromé a podnikové účely došlo v součtu ke zvýšení celkových nákladů podniku na zaměstnance o 1 690 Kč  $(95\,350 - 93\,660)$ , snížil se také reálný příjem zaměstnance, v našem příkladě o 1 555 Kč  $(50\,315 - 48\,760)$ .

### 3.1.6 Účtování o tvorbě a čerpání fondů

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 2.5, benefity se hradí z fondů, které podnik vytváří dobrovolně nebo dle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb nebo přímo ze zisku po zdanění.

V tabulce 3.12 jsou uvedeny dva účetní případy, které simulují tvorbu a čerpání fondu, který byl určen pro úhradu benefitů.

Tabulka 3.12 – Účtování tvorby a čerpání ostatních fondů

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
VÚD	Tvorba fondu určeného pro úhradu benefitů	50 000	431 (428)	427
VBÚ	Čerpání fondu určeného pro úhradu benefitů	45 000	427	221

Zdroj: vlastní zpracování

Tvorba fondů se účtuje na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení nebo na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk z minulých let ve prospěch daného fondu, který podnik tvoří. Čerpání těchto fondů se účtuje ve prospěch peněžních, popřípadě závazkových účtů.

Některé společnosti však nejsou povinny tvořit fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond, a proto hradí benefity ze zisku po zdanění. V tomto případě je účtování zobrazeno v tabulce 3.13 – Účtování benefitů hrazených ze zisku.

Tabulka 3.13 – Účtování benefitů hrazených ze zisku

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
VBÚ	Poskytnutí benefitu přímo ze zisku	50 000	431 (428)	221

Zdroj: Brychta, Ivan. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část* [on-line]. [cit. 02.09.2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=lsi&cislo=39040> – vlastní zpracování

Při hrazení benefitů ze zisku můžeme účetní operaci zaúčtovat na vrub účtů 431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení. Tento případ můžeme také zaúčtovat na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk z minulých let.

### 3.1.7 Daňová evidence

Zaměstnanecské benefity mohou poskytovat nejen právnické osoby, které vedou účetnictví, ale i fyzické osoby, které vedou daňovou evidenci.

Daňová evidence nám dle § 7b zákona o daních z příjmů poskytuje informace o příjmech, výdajích, majetku a závazcích podnikatele sloužících ke zjištění základu daně. Daňovou evidenci vedou podnikající fyzické osoby, které nevedou účetnictví a své výdaje neuplatňují procentem z příjmů takzvaným paušálem.

Tato evidence je méně náročná na software a lze ji vést v excelu, a protože forma evidence není ustanovena v zákoně o daních z příjmů, je jen na podnikateli, jak bude jeho evidence vypadat. Evidence příjmů a výdajů musí být oddělena od evidence majetku a závazků. Důležité je oddělovat příjmy daňové od příjmu nedaňových a výdaje daňové od výdajů nedaňových. Je také dobré odlišovat peněžní toky v pokladně od peněžních toků na bankovním účtu. Stěžejní část daňové evidence je deník příjmů a výdajů. Dále může vést karty dlouhodobého majetku, zásob, pohledávek, závazků, rezerv, úvěru, půjček, mzdovou evidenci nebo knihu jízd. (Hakalová, 2006)



**Příjmy daňové** související s podnikáním jsou zahrnované do základu daně a jsou to například tržby z prodeje zboží, služeb nebo výrobků, příjem záloh, příjem z prodeje majetku, který byl zahrnut v obchodním majetku, příjem z prodeje přebytečného materiálu a jiné.

**Příjmy nedaňové** související s podnikáním nezahrnované do základu daně. Mohou zde být například přijaté splátky, zápůjčky, dotace, peněžité vklady podnikatele do firmy, příjmy, které byli již zdaněny u zdroje (příjmy plynoucí dle dohody o provedení práce, které byly zdaněny daní srážkovou, již zdaněné úroky, daň z přidané hodnoty na výstupu a jiné.

**Výdaje daňové** snižují základ daně a řadíme zde například nákup zboží, služeb či materiálu, mzdové náklady, nákup dlouhodobého hmotného majetku do výše 40 000 Kč nebo nákup dlouhodobého nehmotného majetku do výše 60 000 Kč a tak podobně.

**Výdaje nedaňové** jsou výdaje nesnižující základ daně. Zde se řadí například technické zhodnocení dlouhodobého hmotného majetku, které přesáhlo hranici 40 000 Kč, splátky úvěrů, daň z přidané hodnoty na vstupu a jiné. (Hakalová, 2006)

### **Daňová evidence a zaměstnanecké benefity**

Stejně tak jak v účetnictví, tak i v daňové evidenci jsou náklady na mzdy daňově uznatelným výdajem (nákladem), proto zde platí stejná pravidla, že benefity, které jsou vypláceny v penězích nejsou daňovým výdajem a pro zaměstnance není tento příjem od daně osvobozen. Je-li zaměstnanecký benefit poskytován zaměstnavatelem nad rámec zákonem stanovených limitů, jde o nedaňový výdaj. Jedná se například o příspěvek na stravování nad 55 %. Dále je třeba zmínit, že fyzické osoby netvoří žádné fondy ze zisku, a proto zaměstnanecké benefity hradí ze svého zisku po zdanění. (Hakalová, 2006)

### **Výpočet daňové povinnosti**

Daňový základ pro výpočet daňové povinnosti je rozdíl mezi příjmy a výdaji. Od tohoto základu daně se odečtou nezdanitelné části základu daně dle § 15 zákona o daních z příjmů a patří zde například dary, příspěvky na penzijní připojištění, úroky z hypotečního úvěru a další. Dále se od základu daně odečtou položky odčitatelné od základu daně dle § 34 zákona o daních z příjmů a řadí se sem například daňová ztráta nebo podpora výzkumu a vývoje.

Poté tento základ daně zaokrouhlíme na celé stovky dolů a vynásobíme daňovou sazbou pro fyzické osoby, která činí 15 %. Vyjde nám takzvaná daň před slevou. Od této daně odečteme slevy dle § 35ba zákona o daních z příjmů například na poplatníka, invaliditu, studenta, dítě apod. Následně nám vyjde daňová povinnost nebo daňový bonus. Daňový bonus však vznikne jen v případě, má-li poplatník děti. Tento propočet je zjednodušený v tabulce 3.1.

Tabulka 3.1 – Výpočet daňové povinnosti

Text
Základ daně = příjmy – výdaje
- Nezdanitelné části základu daně
- Položky odčitatelné od základu daně
= Základ daně zaokrouhlený na celé 100 dolů
× Sazba daně 15 %
= Daň před slevou
- Slevy na dani
= Daňová povinnost

Zdroj: VYBÍHAL Václav a JAROŠ Tomáš. *Daně z příjmů – praktický průvodce*. [on-line], [cit. 04-23-2020]. Praha: Grada, 2002. 300 s. ISBN 80-247-0177-4. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:159ba4c0-5925-11e2-a8c45ef3fc9bb22f?page=uuid:aa9f6eee67dd925ee4f50263e2b2e08c> – vlastní zpracování

Dle § 38a zákona o daních z příjmů se odvody záloh na dani odvíjí od daňové povinnosti za předcházející zdaňovací období. Pokud poslední daňová povinnost byla do výše 30 000 Kč, tak zálohy fyzická osoba neplatí. Byla-li výše poslední daňové povinnosti v rozmezí od 30 000 Kč do 150 000 Kč, platí zálohy pololetně ve výši 40 % poslední známé daňové povinnosti. A pokud byla poslední daňová povinnost 150 000 a výše, platí zálohy ve výši 25 % poslední známé daňové povinnosti.

### 3.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu daňového

Podkapitola 3.2 se bude zabývat některými hlavními benefity a jejich zdanění z pohledu zaměstnance a také z pohledu zaměstnavatele.

Jak již bylo zmíněno, benefity mohou být poskytovány jak v peněžní, tak v nepeněžní podobě. Z pohledu podniku jsou nejzajímavější benefity takové, které jsou daňově uznatelným nákladem (výdajem) z důvodu snížení daňového základu.

V případě vyplacení zaměstnaneckých benefitů v peněžní podobě podléhá vždy zdanění. Existují ale výjimky, které jsou obsaženy v § 6 odst. 9 písm. o) a písm. v) zákoně č. 586/1992Sb. České národní rady o daních z příjmů dále jen zákon o daních z příjmů. (Macháček, 2019)

### 3.2.1 Zaměstnanecké benefity dle zákoníku práce

Zákoník práce dovoluje zaměstnavateli poskytovat zaměstnanci nadlimitní plnění a různé zaměstnanecké výhody, nesmějí být však nižší, než je právo či povinnost zaměstnavatele. Tyto práva a povinnosti jsou ustanoveny v zákoníku práce a mohou být upraveny vnitřním předpisem nebo v pracovní smlouvě. (Macháček, 2017)

Dle zákoníku práce se jedná o plnění např.:

- cestovní náhrady - § 151 až 189 zákoníku práce,
  - odstupné - § 67 a 68 zákoníku práce,
  - odborný rozvoj zaměstnanců - § 227 až 235 zákoníku práce,
  - příplatky ke mzdě za práci přesčas vyšší než 25 % průměrného výdělku § 114 zákoníku práce,
  - příplatek za práci v noci, vyšší než 10 % průměrného výdělku § 115 odst. 2 zákoníku práce,
  - odměna za pracovní pohotovost vyšší než 10 % § 140 zákoníku práce apod.
- (Macháček, 2019)

### 3.2.2 Zaměstnanecké benefity dle zákona o daních z příjmů

Pro zaměstnance jsou důležité a více atraktivní benefity, které nepodléhají dani z příjmů a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatele zase zajímá, zda si může náklady (výdaje) na tyto benefity zahrnout do daňových nákladů.

#### **Daňový režim u zaměstnance**

Pokud půjde o peněžní plnění bude to vždy pro zaměstnance zdanitelný příjem. Nepeněžité plnění osvobozena od daně jsou ustanovena v zákoně o daních z příjmů a řadí se tam například:

- odborný rozvoj zaměstnance - § 6 odst. 9 písm. a),
- stravování zaměstnanců - § 6 odst. 9 písm. b),

- nealko nápoje poskytované zaměstnavatelem - § 6 odst. 9 písm. c),
- příspěvek na sport, vzdělávání a rekreaci - § 6 odst. 9 písm. d),
- bezplatné jízdenky - § 6 odst. 9 písm. e),
- dary - § 6 odst. 9 g),
- přechodné ubytování - § 6 odst. 9 písm. i),
- příspěvek na penzijní a životní připojištění - § 6 odst. 9 písm. p),
- sociální výpomoc - § 6 odst. 9 písm. o),
- bezúročná zápůjčka zaměstnanci - § 6 odst. 9 písm. v). (Macháček, 2019)

### **Daňový režim u zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů všechny náklady vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na zvýšený rozsah doby odpočinku a péči o zdraví zaměstnanců. Tyto náklady však musí být stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele, v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, která je uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud však jiný zákon nebo zákon o daních z příjmů nestanoví jinak. (Macháček, 2019)

#### **3.2.3 Příspěvek na stravování zaměstnanců**

Ministerstvo financí České republiky připravuje novelu zákona o daních z příjmů, která zavede stravenkový paušál, kdy zaměstnancům bude zaměstnavatel poskytovat peníze namísto stravenek a tento příjem bude dál pro zaměstnance osvobozen.<sup>11</sup>

### **Z pohledu zaměstnance**

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na stravování a z tohoto důvodu vzniká příjem na straně zaměstnance, který je však vyplácen v peněžní nebo nepeněžní podobě.

Je-li tento příspěvek poskytován v peněžním plnění je tento příjem předmětem daně z příjmů fyzických osob. Je-li příspěvek poskytován v nepeněžním plnění je tento

---

<sup>11</sup> FINANČNÍ A EKONOMICKÉ INFORMACE. Letošní daňově nejvýhodnější stravenka má hodnotu 131 Kč. [on-line]. 1. 1. 2020 [cit. 2020-01-02]. Dostupné z: <https://faei.cz/letosni-danove-nejvyhodnejsi-stravenka-ma-hodnotu-131-kc/>

příjem dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů od daně osvobozen. (Macháček, 2017)

### **Z pohledu zaměstnavatele**

V tomto případě je třeba dát si pozor, zda zaměstnanec poskytuje stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo stravování zaměstnanců zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů.

Při **stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení** daňově uznatelnými náklady jsou pro podnik veškeré výdaje, které vynaložil na provoz kuchyně a jídelny, popř. kantýny, kromě hodnoty potravin. Tato daňová uznatelnost platí při stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení a také je-li výdej jídel zajištěn jiným subjektem formou služby v tomto vlastním zařízení. (Macháček, 2019)

Mezi daňově uznatelné náklady patří například odpisy dlouhodobého majetku, náklady na spotřebu energie, spotřebovaný inkoust na vytištění stravenek, různé opravy a jiné. (Macháček, 2017)

Potraviny, které jsou použity pro přípravu jídel v kantýnách nejsou daňově uznatelným nákladem (výdajem), a proto jsou hrazeny zaměstnancem nebo z části nebo úplně zaměstnavatelem ze sociálního fondu, z fondu kulturních a sociálních potřeb anebo ze zisku zaměstnavatele. (Macháček, 2019)

**Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů** musí mít zaměstnavatel smluvně ošetřeno. Za daňový náklad (výdaj) považujeme příspěvek na jedno jídlo za jednu směnu. V tomto případě si musíme dát pozor, aby byla splněna zákonná podmínka odpracování zaměstnancem minimálně 3 hodin za směnu. (Macháček, 2017)

Za daňově uznatelný náklad považujeme příspěvek, který nepřesáhne hranici 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Výše stravného pro zaměstnance na pracovní cestě je pro toto rozmezí 87 Kč a je vymezeno v § 163 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. (Štohl, 2015)

### 3.2.4 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Pro tento benefit je potřeba aby zaměstnanec měl uzavřenou smlouvu u penzijních společností nebo u pojišťoven v příslušných institucích. U penzijních společností musí být sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance. Tyto podmínky platí také v případě životního pojištění. (Macháček, 2019)

#### **Z pohledu zaměstnance**

Zde je nutné rozdělit příspěvky od zaměstnavatele do dvou situací, a to kdy celkový úhrn příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnanci od zaměstnavatele za rok je:

- do limitu 50 000 Kč,
- nad limit 50 000 Kč. (Macháček, 2017)

Příspěvek do limitu 50 000 Kč je dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů od daně osvobozen. Zaměstnanci se tedy tento příspěvek nezahrnuje do vyměrovacího základu a nemusí z něj tedy odvádět daň, sociální a zdravotní pojištění.

V měsíci, kdy dojde k překročení limitu 50 000 Kč bude tento nadlimitní příspěvek započten do vyměrovacího základu zaměstnance dojde k vyššímu odvodu daně, sociálního a zdravotního pojištění. Náklady pro zaměstnavatele budou tedy také vyšší. (Macháček, 2019)

Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů od kterých přijímá tyto příspěvky, sleduje se 50 000 Kč limit u každého zaměstnavatele zvlášť. (Macháček, 2019)

Pokud zaměstnanec raději využije možnost výběrů před dosažením věku 60 let, tak tento příspěvek není osvobozen a je předmětem daně. (Macháček, 2017)

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění, které jsou stanoveny ve vnitřním předpisu, v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě si může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů. (Macháček, 2019)

### 3.2.5 Odborný rozvoj zaměstnanců

U odborného rozvoje je důležité rozdělit, zda jde o rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele.

#### **Rozvoj související s předmětem činnosti**

Vzdělání a rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti podniku, může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít.

#### **Z pohledu zaměstnance**

Jde-li o nepeněžní plnění, je tento příjem dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů od daně osvobozen, nezahrnuje se do vyměrovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Jestliže zaměstnanec obdrží příspěvek v peněžní formě, půjde o zdanitelný příjem.

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

Veškeré výdaje, které podnik vynaložil na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, jsou pro zaměstnavatele dle zákona o daních z příjmů § 24 odst. 2 písm. j) daňově uznatelné výdaje (náklady).

#### **Rozvoj nesouvisející s předmětem činnosti**

Výdaje, které zaměstnavatel vynaložil na vzdělání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti podniku a ani s pracovním zařazením zaměstnance nejsou daňově uznatelné.

U zaměstnance záleží na tom, zda je příspěvek poskytnut v peněžní nebo nepeněžní formě. Je-li v nepeněžní, je tento příjem pro zaměstnance od daně osvobozen a nezahrnuje se do vyměrovacího základu pro výpočet pojistného. V tomto případě může jít například o knižní poukázky, kdy zaměstnavatel nakoupí knihy, které si poté zaměstnanci mohou půjčovat nebo nakoupí knihy, které posléze zaměstnavatel poskytne zaměstnancům jako benefit. Peněžní příspěvky se zaměstnanci zahrnují do vyměrovacího základu pro odvod pojistného a jsou také zdanitelným příjmem. (Kolektiv autorů, 2019/1)

### 3.2.6 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

#### **Z pohledu zaměstnance**

Veškeré příspěvky zaměstnavatele zaměstnanci na dopravu představují pro zaměstnance zdanitelný příjem. Tento příjem totiž není od daně osvobozen a je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod daně a pojistného. Jde tedy o svozy, příspěvky na dopravu nebo poskytování firemního automobilu.

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

„Zaměstnavatel může do daňových výdajů zahrnout hodnotu peněžních nebo nepeněžních příspěvků na dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy“, jak tvrdí Kolektiv autorů (2019/1, s. 205).

### 3.2.7 Poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům

Jedná se o benefit, kdy manažerské vozidlo je poskytnuto zaměstnavatelem jeho zaměstnanci. Toto vozidlo může zaměstnanec používat pro služební i soukromé účely například pro cestu do práce, na dovolenou nebo na víkendové rekreace a tak podobně. Při použití vozidla pro soukromé účely nemusí mít zaměstnanec žádný souhlas od zaměstnavatele. Motorové vozidlo mohou využít fyzické osoby, které jsou považovány za zaměstnance a plynou jim příjmy ze závislé činnosti. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel by měl vnitřním předpisem ustanovit pravidla pro používání vozidla a stanovit metodu výpočtu poměrné úhrady pohonných hmot. Zaměstnavatel by také měl uzavřít smluvní ujednání se zaměstnancem ve kterém jsou ustanoveny práva a povinnosti zaměstnance související s užíváním tohoto vozidla. (Macháček, 2019)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci i jiné vozidlo, než je osobní automobil například nákladní automobil, motocykl nebo dodávku. Toto poskytnuté vozidlo je zahrnuto v obchodním majetku nebo může být pořízené formou nájmu (operativního leasingu) nebo získané v rámci finančního leasingu. (Macháček, 2017)

Dle § 316 odst. 2 zákoníku práce musí zaměstnavatel respektovat právo zaměstnance na soukromí a nesmí ho podrobovat sledování. V době používání vozidla k soukromým účelům by měl mít zaměstnanec možnost dočasně vypnout lokalizační aplikaci GPS. (Macháček, 2019)



### **Z pohledu zaměstnance**

Daňovému řešení u zaměstnance se zabývá § 6 odst. 6 zákon o daních z příjmů. Příjmem pro zaměstnance je z užívání vozidla 1 % z pořizovací ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc. Toto 1 % z pořizovací ceny vozidla se přičte k základu daně pro stanovení měsíční zálohy na daň z příjmu.

Jde-li o vozidlo, které je pořízeno na leasing, vychází se z ceny u původního vlastníka tedy pronajímatele, a to i v případě, že dojde k odkoupení vozidla. Zaměstnavatel si musí od leasingové společnosti vyžádat doklad o výši vstupní ceny vozidla. Tento doklad je důležitý při daňové kontrole. (Macháček, 2017)

Pokud ve vstupní ceně vozidla není zahrnutá daň z přidané hodnoty, bude hodnota vozidla navýšená o tuto daň dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů.

Používá-li zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce postupně více motorových vozidel, považuje se za příjem zaměstnance 1 % z nejvyšší pořizovací ceny motorového vozidla používaných pro služební i soukromé účely. Používá-li zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, za příjem zaměstnance se považuje 1 % ze součtu pořizovacích cen všech poskytnutých vozidel, které jsou použity pro služební i soukromé účely. (Macháček, 2017)

Je-li nepeněžní částka za poskytnuté vozidlo méně než 1 000 Kč, bude se dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů za příjem zaměstnance požadovat částka ve výši 1 000 Kč.

### **Z pohledu zaměstnavatele**

Daňovému řešení u zaměstnavatele se zabývá § 24 odst. 2 zákon o daních z příjmů. Veškeré náklady na provoz vozidla jako jsou odpisy, opravy, silniční daň, povinné pojištění, havarijní pojištění a tak podobně jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem. (Macháček, 2019)

Zaměstnavatel si náklady na spotřebované pohonné hmoty, které byly vynaloženy při použití vozidla pro soukromé účely může dát do daňově uznatelných nákladů, ale musí být sjednány dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmu v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, v pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud tyto náklady na pohonné hmoty nejsou ustanoveny v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v jiné smlouvě, musí si tyto náklady zaměstnanec hradit sám.

Pokud zaměstnavatel přenechá motorové vozidlo zaměstnancům i k využití pro soukromé účely dle § 24 odst. 2 písm. zt) nemůže si zaměstnavatel uplatňovat paušální výdaj na dopravu.

### 3.2.8 Poskytnutí slevy zaměstnanci

Zaměstnaneckým benefitem je také prodej zboží či služeb zaměstnanci za zvýhodněnou cenu. O zaměstnanecký benefit se jedná v případě, že:

- zaměstnavatel prodá se slevou své vyrobené výrobky, ale svým odběratelům prodá tytéž výrobky za cenu tržní,
- zaměstnavatel zakoupí zboží od svých dodavatelů, které prodá svým zaměstnancům za zvýhodněnou cenu,
- zaměstnavatel poskytne slevu na služby, které prodává nebo nakupuje od dodavatelů či odběratelů,
- zaměstnavatel odprodá svým zaměstnancům použitý obchodní majetek za výhodnější cenu. (Macháček, 2017)

#### **Z pohledu zaměstnance**

Dle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů je příjmem zaměstnance také částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutí služby či věci nižší, než je cena zjištěná podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám.

Poskytnutá sleva je tedy pro zaměstnance zdanitelný příjem, a to ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou platí zaměstnanec. Tento zdanitelný příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné a daň. (Macháček, 2017)

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

U zaměstnavatele jsou daňovými výdaji náklady na výrobu či poskytnutí služeb, daňová zůstatková cena movitého majetku, nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou zaměstnancům. Pro zaměstnavatele bude také daňovým výdajem dle § 24 odst. 2 písm. f) zákona o daních z příjmů povinné pojistné na sociálním a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. (Macháček, 2017)

## 4 Problematika zaměstnaneckých benefitů u vybraného podnikatelského subjektu

Pro tuto bakalářskou práci byla vybrána fyzická osoba, která založila firmu POROS na základě živnostenského oprávnění a vede daňovou evidenci.

*Veškeré informace ve čtvrté kapitole jsou čerpány z webových stránek firmy, z živnostenského rejstříku, případně byly získány na základě osobního dotazování, pokud nebude uvedeno jinak.*

### 4.1 Popis společnosti

Firma byla založena v polovině roku 1993 a orientovala se na poskytování propagačních služeb jako jsou: polepy na automobily a výlohy, výroba reklamy řezané do fólie, tisk propagačních materiálů a vlastní softwarovou tvorbu pro obchodní společnosti. O rok později firma rozšířil tento vlastní podnikový software dále o možnost tvorby účetnictví a mezd. Po roce 1994 firma dále rozvíjela své služby a investoval do majetku jako například nákup nových kopírek z důvodu poskytování kopírovacích služeb či rozšíření svých služeb například o výstavbu a správu sítí LAN.

#### **Předmět činnosti firmy POROS dle živnostenského oprávnění:**

- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních řízení,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona:
  - zprostředkování obchodu a služeb,
  - velkoobchod a maloobchod,
  - zastavárenská činnost a maloobchod s použitým zbožím,
  - poskytování software, poradenství v oblasti informačních technologií, zpracování dat, hostingové a související činnosti a webové portály,
  - reklamní činnost, marketing, mediální zastoupení,
- poskytování nebo zprostředkování spotřebitelského úvěru.

Dnes tato firma nabízí širokou škálu produktů jako jsou hardware a software – počítače, monitory, servery, notebooky, netbooky, tablety, tiskárny, pokladní systémy (pokladní terminály, tiskárny paragonů, skenery 2D a 3D kódů, tiskárny čárových kódů a jiné), příslušenství k počítačům, software, síťové komponenty a spotřební materiál do tiskáren a kopírek. Tato firma také poskytuje výrobu razítek.

Dále firma POROS poskytuje služby jako jsou servis výpočetní techniky tedy instalace a opravy operačních systémů, odvírování počítače, záloha a záchrana ztracených dat, správa serverů a podobně. Navrhují, realizují a spravují počítačové sítě.

Mezi hlavní partnery firmy POROS se řadí společnosti, jako jsou AT Computers a.s. Tento podnik se řadí mezi největší české distributory zboží a služeb v oblasti výpočetní techniky a telekomunikací. Dále spolupracuje s podnikem SWS a. s., který je distributorem moderního software a hardware, a s podnikem eD system a. s., který je oficiální distributor značek jako jsou HP, Samsung, Acer, Western Digital, Canon nebo Microsoft. Firma spolupracuje i s jinými podniky jako je například český podnik JABLATRON GROUP a.s., který se zabývá především na zabezpečovací a komunikační systém, podnik nabízí montáž alarmu od této společnosti. Dále firma POROS nabízí montáž kamerového systému. Této služby využili například ve státní správě (střežení veřejného majetku), ve školství (monitoring sportovních hřišť), v dopravě (monitorování provozu na komunikacích) nebo například monitorování toků řek. Mezi další služby patří výroba razítek či kopírovací centrum.

V současné době má firma POROS dvě pobočky. Jedna se nachází v Bruntále na náměstí a druhá pobočka se nachází ve Vrbně pod Pradědem. Tyto dvě pobočky se od sebe odlišují jen v počtu prodávajících zaměstnanců (ve vrbenské pobočce pracuje jeden zaměstnanec).

Tato firma zaměstnává čtyři zaměstnance a k tomu jednoho zaměstnance, který vede daňovou evidenci a je vedena jako spolupracující osoba.

### **Otevírací doba**

Tato firma má otevírací dobu na obou pobočkách stejnou, a to pondělí až pátek od 8:00 – do 12:00 a od 13:00 – do 16:30.

### **Cíle firmy**

- Poskytovat zákazníkům vždy moderní, spolehlivá a kvalitní řešení v oblasti výpočetní techniky,
- dodávat spolehlivé výrobky spolu s garancí záručního a pozáručního servisu,
- šetřit životní prostředí a dbát na prevenci jeho znečišťování,
- dodržovat všechny související normy platné pro oblast činnosti firmy.

*Na základě osobního dotazování autorka bakalářské práce zjistila, že zaměstnankyně, která se zúčastnila dotazníkového šetření vystudovala střední školu v oboru informační technologie. Do firmy POROS nastoupila 1. 1. 2018, téhož roku se také zúčastnila účetnického kurzu. V současné době pracuje na pozici obchodní referent. Předtím pracovala pro společnost, která se zabývala prodejem dětských hraček a tento podnik poskytoval svým zaměstnancům stravenky. Tvrdí, že by byla ráda, kdyby její nynější zaměstnavatel začal poskytovat svým zaměstnancům alespoň základní benefity jako jsou stravenky nebo příspěvek na soukromé životní pojištění, protože by to bylo podle ní takzvané „win win“ jelikož by si přilepšili nejen zaměstnanci, ale i její zaměstnavatel, poněvadž by si snížil daňový základ.*

## 4.2 Dotazníkové šetření

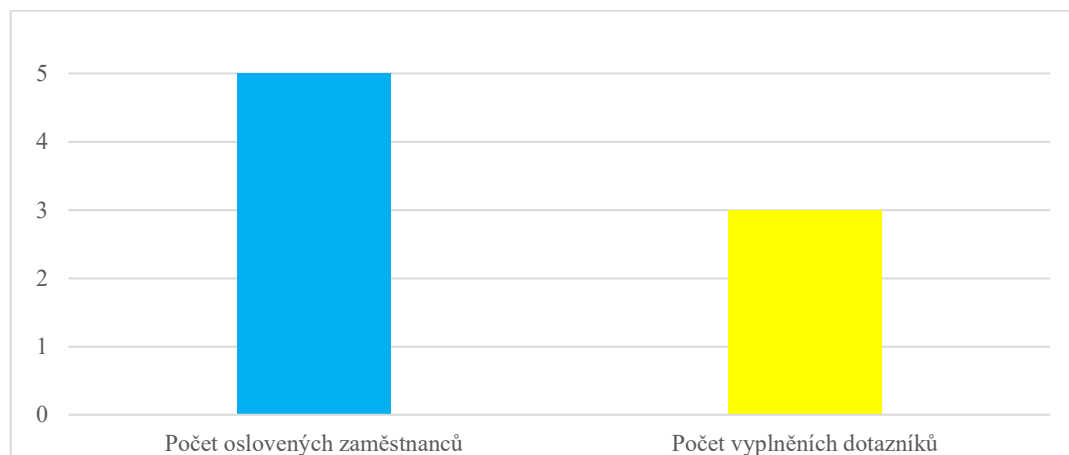
Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit zájem zaměstnanců o zaměstnanecké benefity, jelikož jejich zaměstnavatel žádné benefity neposkytuje. Tento dotazník byl po domluvě s majitelem firmy rozeslán pěti zaměstnancům a skládal se z celkem jedenácti otázek, z nichž byly dvě otevřené. Dotazník však vyplnili pouze tři zaměstnanci. Vzor dotazníku je uveden v příloze č. 1.

Dotazník byl rozeslán zaměstnancům prostřednictvím e-mailové adresy majitele firmy. Majiteli trvalo rozesílání dotazníků jeden týden, po dvou týdnech jsem obdržela tři dotazníky. Po rozhovoru s majitelem firmy, jsem zjistila, že jeden z jeho zaměstnanců nekomunikuje a druhý zaměstnanec dotazník neobdržel. Návratnost dotazníkového šetření je tedy 60 %, přičemž požadovaná minimální návratnost dotazníku je alespoň 75 %.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> PODKLADY24. *Jak na dotazníkový výzkum, aby obstál ve zkoušce relevance?* [on-line]. [cit. 04. 19. 2020]. Dostupné z: <https://www.podklady24.cz/jak-na-dotaznikovy-pr-zkum-aby-obstal-ve-zkousce-relevance>

Graf 4.1 – Návratnost dotazníků

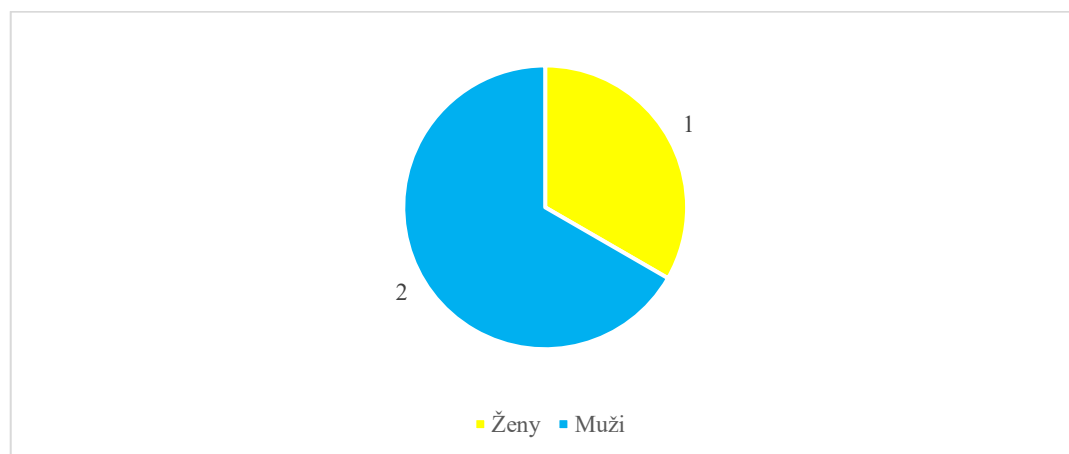


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

Z grafu č. 4.2 je zřejmé, že v této firmě je zaměstnána 1 žena a 2 muži. Převažují muži, protože výpočetní technika oslovuje převážně muže. Jelikož bylo provedeno osobní dotazování s jedním ze zaměstnanců a s majitelem firmy, víme, že tato žena vystudovala střední školu v oboru informační technologie a taky víme, že zaměstnanci, kteří dotazník nevyplnili, jsou pohlavím muž a žena. Tato další žena je zde vedena jako spolupracující osoba a zpracovává faktury a jiné administrativní práce.

Graf 4.2 – Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví



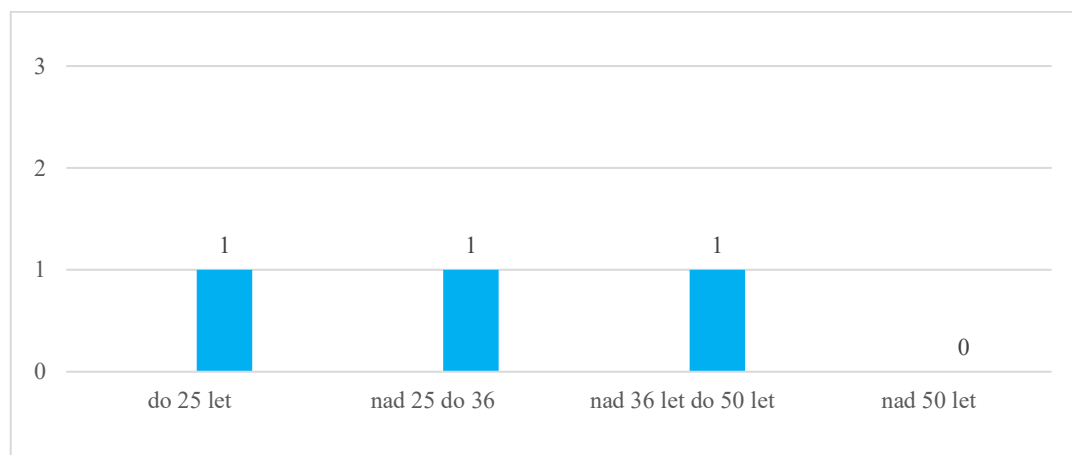
Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka č. 2: Do jaké z níže uvedených věkových skupin patříte?

Graf č. 4.3 ukazuje, že ve firmě pracují téměř všechny věkové kategorie až na

výjimku věkové skupiny nad padesát let. To je zapříčiněno tím, že lidé tohoto věku většinou už nezvládají vstřebávat tak rychle technologické pokroky jako lidé mladí.

Graf 4.3– Rozdělení zaměstnanců dle věku

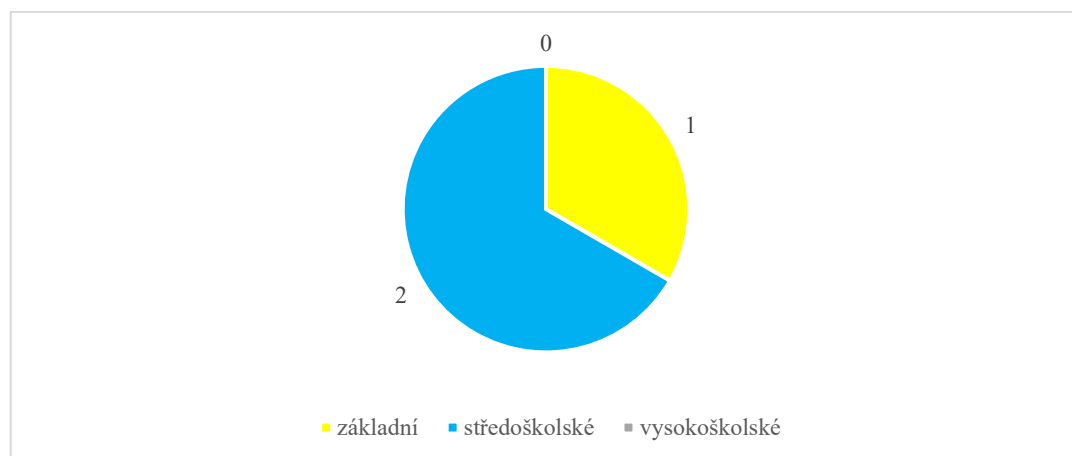


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka č. 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

V oblasti dosaženého vzdělání převažuje dle grafu č. 4.4 středoškolské vzdělání.

Graf 4.4 – Rozdělení zaměstnanců dle jejich dosaženého vzdělání

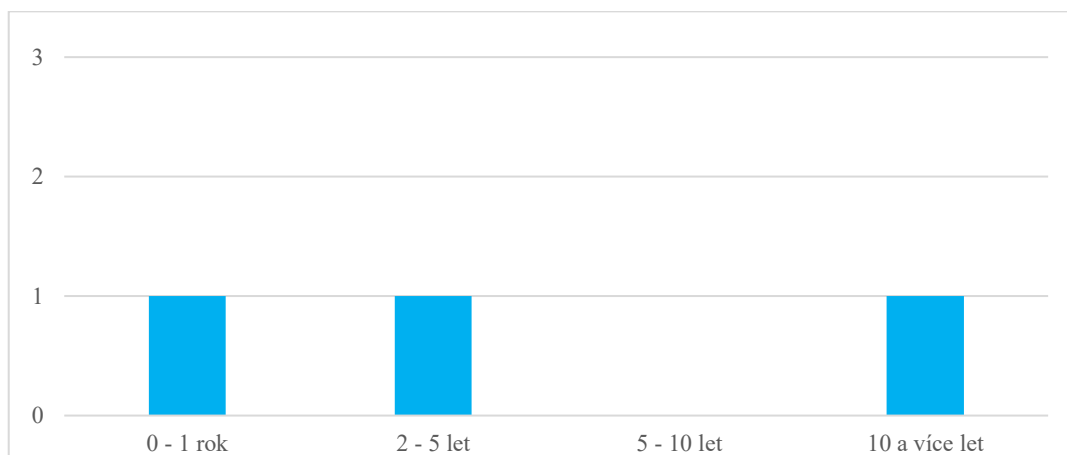


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka č. 4: Jak dlouho jste zaměstnán u současného zaměstnavatele?

Z grafu č. 4.5 je zřejmé, že firma POROS má i svého loajálního zaměstnance, což je pro firmu určitě přínosem. Ale má také nové zaměstnance, kteří do firmy jistě přinesli novou energii a nápady, jak firmu rozvíjet, zlepšovat současné poskytované služby nebo případně nabízet nové služby a oslovovat nové zákazníky s atraktivní nabídkou poskytovaných prací.

Graf 4.5 – Rozdělení zaměstnanců dle délky jejich zaměstnání u zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 5: O který z uvedených benefitů byste měl/a největší zájem? (zaškrtněte 5 druhů)**

Z níže uvedeného tabulky 4.1 je patrné, že mezi nejžádanější zaměstnanecké benefity patří bezpochybně příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění a mzda navíc (13. plat). Tyto benefity zvolili všichni tři respondenti. Mezi další benefity o které mají zaměstnanci největší zájem, se řadí příspěvek na soukromé životní pojištění, příspěvek na sportovní akce, pět dní dovolené navíc, sick days, služební telefon, notebook či služební auto.

Tabulka 4.1 – Zájem zaměstnanců o konkrétní benefit

Název zaměstnaneckého benefitu	Počet hlasů
Příspěvek na stravování (stravování)	3
Příspěvek na penzijní připojištění	3
Mzda navíc (13. plat)	3
Příspěvek na soukromé životní pojištění	1
Příspěvek na sportovní akce (plavání, permanentky apod.)	1
5 dní dovolené navíc	1
Sick days (placené volno bez nutnosti doložení potvrzení od lékaře)	1
Služební telefon, notebook	1
Služební auto	1
Příspěvek na kulturní akce (kino, divadlo, festivaly)	0
Odběr zboží a služeb od zaměstnavatele za snížené ceny	0



Název zaměstnaneckého benefitu	Počet hlasů
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	0
Příspěvek na rekreační pobyty a zájezdy	0
Jiné (napíšte)	0

Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 6: Které z těch 5 zaškrtnutých v otázce č. 5 jsou pro Vás nejdůležitější? (napíšte 3)**

Tato otázka byla otevřená a každý z respondentů na ni odpověděl. Tato otázka zúžila výběr benefitů, o které mají zaměstnanci zájem. Bylo zde vypsáno šest druhů benefitů:

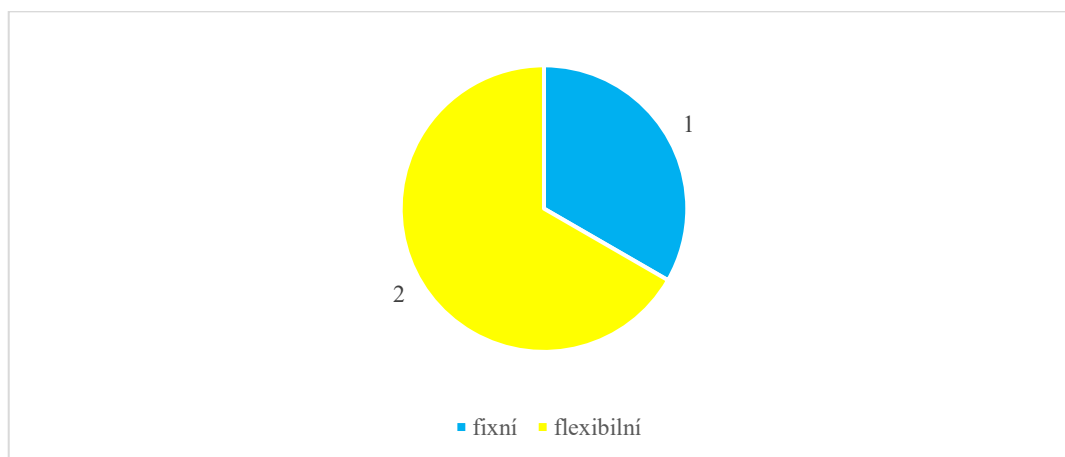
- 13. plat,
- příspěvek na životní pojištění,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na stravování,
- 5 dní dovolené navíc,
- služební telefon, notebook.

Tyto benefity byly seřazeny respondenty individuálně a každý je seřadil podle svých priorit. Avšak dva ze tří dotazovaných zaměstnanců uvedli na první místo 13. plat. Dále byly benefity seřazeny individuálně, ale dva zaměstnanci uvedli mezi své tři nejdůležitější zaměstnanecké benefity příspěvek na životní pojištění a příspěvek na penzijní připojištění. Z odpovědí zaměstnanců je patrné, že by měli zaměstnanci nejvíce zájem o 13. plat, příspěvek na životní a penzijní připojištění.

**Otázka č. 7: Jakému systému zaměstnaneckých výhod byste dali přednost?**

Z grafu 4.7 je patrné, že dva zaměstnanci by raději upřednostnili flexibilnímu výběru před fixním systémem zaměstnaneckých výhod dle svých přání a potřeb.

*Graf 4.7 – Preference systému poskytování zaměstnaneckých výhod*

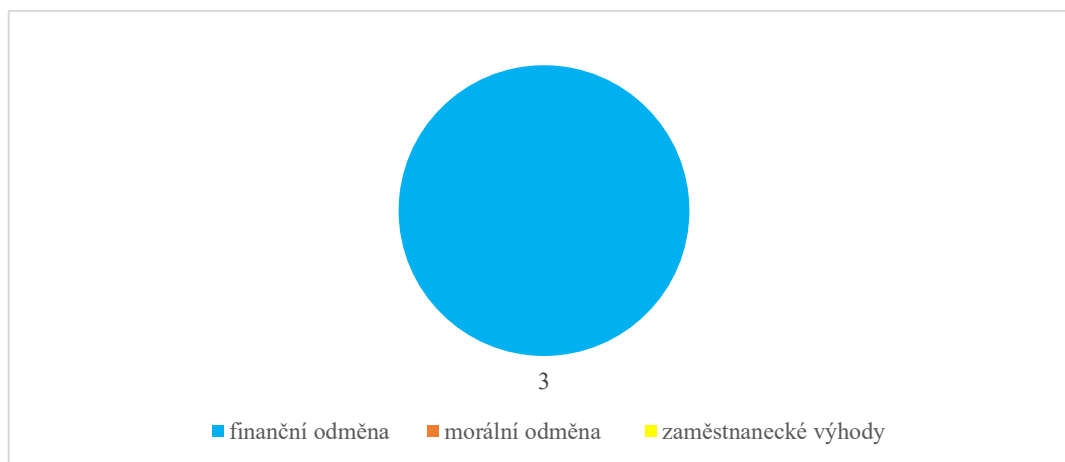


Zdroj: vlastní zpracování

### **Otázka č. 8: Co Vás motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?**

Opět na tuto otázku odpověděli všichni tři zaměstnanci a všichni tři navíc považují finanční ohodnocení svého výkonu za nejvíce motivující, jak vyplývá z grafu č. 4.8 – Motivace zaměstnanců.

*Graf 4.8 – Motivace zaměstnanců*

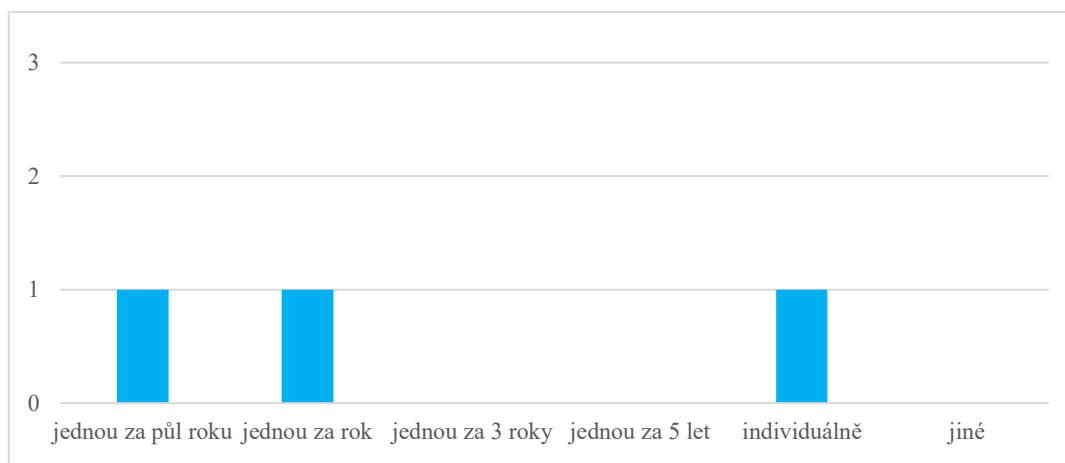


Zdroj: vlastní zpracování

### **Otázka č. 9: Kdyby Váš zaměstnavatel poskytoval benefity, jak často byste chtěl/a aktualizovat tyto benefity? (konzultace se zaměstnavatelem o zavedení/zrušení nebo změně Vám poskytovaného benefitu)**

Na tuto otázku odpověděli zaměstnanci jednoznačně individuálně a to tak, dle grafu č. 4.9, že jeden by chtěl konzultovat své benefity se zaměstnavatelem jedenkrát za půl roku, druhý tázaný zaměstnanec jedenkrát do roka a třetí tázaný zaměstnanec individuálně.

Graf 4.9 – Aktualizace benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 10: Vadilo by Vám, kdyby nově příchozí zaměstnanci dostali benefity ve stejné výši jako Vy?**

Z tabulky č. 4.2 – Odpovědi na otázku č. 10 je patrné, že jednomu zaměstnanci z celkových třech odpovědí by vadilo, kdyby nově příchozí zaměstnanec pobíral benefity ve stejné výši jako zaměstnanec, který tam již delší dobu pracuje. Dále je zřejmé, že jeden zaměstnanec ke stejné výši poskytovaných benefitů nově příchozích zaměstnanců zaujímá negativní postoj a jednomu zaměstnanci to nevadí dle tabulky č. 4.2.

Tabulka 4.2 – Odpovědi na otázku č. 10

Odpověď	Počet
Ano	0
Spíše ano	1
Ne	1
Spíše ne	1
Ne	0

Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka č. 11: Zde prosím napište Váš vlastní názor/postřeh či doporučení.**

Tuto otázku k vyjádření vlastního názoru, postřehu či doporučení žádný z dotazovaných zaměstnanců nevyužil.

### 4.3 Návrh na řešení

Jelikož firma POROS neposkytuje žádné zaměstnanecké benefity, jsou níže uvedeny návrhy, jak by mohla tato firma ušetřit na daních tzn. optimalizovat svůj daňový základ a také jak by se toto rozhodnutí dotklo jejich zaměstnanců.

Po konzultaci s majitelem firmy, má majitel zájem přispívat svým pěti zaměstnancům celkem 1 000 Kč měsíčně každému zaměstnanci. Z toho 500 Kč na penzijní nebo životní pojištění a 500 Kč měsíčně na stravování. Tento příspěvek by si zaměstnanci mohli sami vybrat na který z těchto dvou benefitů tento příspěvek uplatní.

#### 4.3.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní nebo životní pojištění

Na základě dotazníkového šetření mají zaměstnanci firmy zájem o příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění. Pokud se majitel rozhodne přispívat, může si firma od základu daně odečíst 2 500 Kč ( $500 \cdot 5$ ) měsíčně, což je 30 000 Kč ročně ( $2\,500 \cdot 12$ ). Jde-li o zaměstnance, nemusí tento příspěvek danit a ani tento příspěvek nepodléhá odvodům na sociálním či zdravotním pojištění. Zaměstnanec bude zajištěn na důchod nebo bude mít zajištěné své zdraví pro případ nahodilých událostí.

#### 4.3.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců

Po konzultaci s majitelem firmy, je majitel ochoten přispívat zaměstnancům 55 % z jmenovité hodnoty stravenky, maximálně však 500 Kč měsíčně každému zaměstnanci. Zbytek si zaměstnanci budou hradit sami.

Aby byl příspěvek zaměstnavatele uplatněn v nejvyšším přípustném jím daném limitu (500 Kč), musel by si zaměstnanec hradit 409 Kč  $[(500 + 409) \cdot 0,55] = 499,95 \approx 500$ . Zaměstnanec odpracuje celkem 22 dní v měsíci. Jmenovitá hodnota stravenky by tedy byla ve výši 41 Kč  $[(500 + 409) \div 22] = 41,32 \approx 41$ . Hrubá mzda zaměstnance na pozici obchodního referenta je ve výši 20 000 Kč.

*Níže uvedené tabulky 4.3, 4.4 a 4.5 znázorňují výpočet mzdy s příspěvkem na stravování 500 Kč. Výpočet mzdy navýšené o příspěvek je obdobný, jen bude jiná výše hrubé mzdy a k čisté mzdě nebude připočten příspěvek na stravování.*

Při výpočtu mzdy je nutno v prvním kroku vypočítat odvody na sociální a zdravotní pojištění, které je za zaměstnance povinen odvést zaměstnavatel. Tento výpočet uvádí tabulka č. 4.3.

*Tabulka č. 4.3 – Výpočet odvodů na sociálním a zdravotním pojištění*

Text	Sazba v %	Výpočet
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance	24,8	$20\,000 \cdot 0,248 = 4\,960$

Text	Sazba v %	Výpočet
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance	9	$20\,000 \cdot 0,09 = 1\,800$
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	4,5	$20\,000 \cdot 0,045 = 900$
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	6,5	$20\,000 \cdot 0,065 = 1\,300$

Zdroj: vlastní zpracování

Součet hrubé mzdy a odvodů na zdravotním a sociální pojištění je roven superhrubé mzdě, která se dle § 38h zákona o daních z příjmů zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Z této superhrubé mzdy se vypočítá daňová povinnost, která činí dle § 38h odst. 2 zákona o daních z příjmů 15 %. Pokud má zaměstnanec podepsané prohlášení, odečítají se od této daňové povinnosti slevy jako např. sleva na poplatníka, na děti apod., vyjde nám tedy daň po slevě. Tento postup zobrazuje tabulka č. 4.4.

4.4 – Výpočet superhrubé mzdy, daně a daně po slevě

Text	Výpočet
Superhrubá mzda	$20\,000 + 4\,960 + 1\,800 = 26\,760$
Zaokrouhlení superhrubé mzdy	26 800
Daň povinnost 15 %	$26\,800 \cdot 0,15 = 4\,020$
Sleva na dani	Sleva na poplatníka dle § 35ba zákona o daních z příjmů je 2 070
Daň po slevě	$4\,020 - 2\,070 = 1\,950$

Zdroj: vlastní zpracování

Čistá mzda zaměstnance se vypočítá jako rozdíl hrubé mzdy zaměstnance a odvodů na sociální a zdravotním pojištění hrazené zaměstnancem. Čistý příjem zaměstnance je částka, kterou zaměstnanec obdrží po odečtení ostatních srážek např. exekuce nebo přičtení například námi uvedeného příspěvku na stravování. Výpočet čisté mzdy a čistého příjmu zaměstnance znázorňuje níže uvedená tabulka č. 4.5.

Pro firmy jsou důležité údaje o mzdových nákladech, které se vypočítají jako součet hrubé mzdy, zálohové daně a odvodů na sociální a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Celkové zdanění mzdy představuje zboží či služby, které si zaměstnanec z důvodu zdanění nemohl dovolit. Celkové zdanění mzdy se vypočte jako poměr mezi celkovou daňovou povinností (sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem i zaměstnancem + daň po slevě) a celkovými mzdovými náklady zaměstnavatele na zaměstnance (hrubá mzda + sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem), protože příspěvek na stravování nepatří mezi daně, musíme od

celkových mzdových nákladů odečíst příspěvek na stravování.<sup>13</sup> Výpočet čisté mzdy, příjmu, mzdových nákladů a celkového zdanění mzdy znázorňuje tabulka č. 4.5.

4.5 – Výpočet čisté mzdy, čistého příjmu, mzdových nákladů a celkového zdanění mzdy

Text	Výpočet
Čistá mzda	$20\,000 - 1\,300 - 900 - 1\,950 = 15\,850$
Čistý příjem zaměstnance	$15\,850 + 500 = 16\,350$
Mzdové náklady celkem	$20\,000 + 4\,960 + 1\,800 + 500 = 27\,260$
Celkové zdanění mzdy	$[(1\,300 + 900 + 4\,960 + 1\,800 + 1\,950) \div (27\,260 - 500)] \cdot 100 = 40,76 \%$

Zdroj: vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno, majitel firmy by rád přispíval svým zaměstnancům 55 % z hodnoty stravenky ve jmenovité hodnotě 41 Kč za každý odpracovaný den. Výsledky výše uvedeného výpočtu jsou zobrazeny v tabulce č. 4.6.

V níže uvedené tabulce č. 4.6 je zobrazen rozdíl mezi mzdou, která je poskytnuta s příspěvkem na stravování ve výši 500 Kč a mzdou, která byla navýšena o peněžitou částku 500 Kč.

Tabulka 4.6 – Rozdíl mezi poskytnutím příspěvku na stravování a mzdou navýšenou o příspěvek

Text	Mzda + příspěvek na stravování v Kč	Mzda navýšená o příspěvek 500 Kč
Hrubá mzda	20 000	20 500
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	1 300	1 333
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	900	923
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	4 960	5 084
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 800	1 845
Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé 100 nahoru	26 800	27 500
Zálohová daň 15 %	4 020	4 125
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň po slevě	1 950	2 055

<sup>13</sup> DŮMFINANCI.CZ. *Jaké je zdanění naší mzdy?* [on-line]. [cit. 04.20. 2020]. Dostupné z: <https://dumfinanci.cz/clanky/4597-jake-je-zdaneni-nasi-mzdy/>

Text	Mzda + příspěvek na stravování	Mzda navýšená o příspěvek 500 Kč
Čistá mzda	15 850	16 189
Příspěvek na stravování	500	X
Čistý příjem zaměstnance	16 350	16 189
Mzdové náklady celkem	27 260	27 429
Celkové zdanění mzdy	40,76 %	40,98 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 4.6 je zřejmé, že při poskytnutí příspěvku na stravování má zaměstnanec čistý příjem zaměstnance o 161 Kč vyšší ( $16\,350 - 16\,189$ ), než kdyby byla zaměstnanci navýšena mzda o výši příspěvku na stravování v peněžní podobě. Porovnáme-li mzdové náklady zaměstnavatele, jsou náklady při poskytnutí příspěvku nižší o 169 Kč ( $27\,429 - 27\,260$ ). Z osobního dotazování již víme, že firma zaměstnává pět zaměstnanců, proto by měsíční úspora nákladů na zaměstnance činila 845 Kč ( $169 \cdot 5$ ), roční úspora by pak byla ve výši 10 140 Kč ( $845 \cdot 12$ ).

Pokud by se firma POROS rozhodla, že by zaměstnancům začala přispívat na penzijní nebo životní pojištění 500 Kč a začal by poskytovat příspěvek na stravování ve výši 500 Kč, mohla by si firma dle výpočtu v podkapitole 4.3.1 a 4.3.2 do daňových výdajů uplatnit 3 345 Kč ( $845 + 2\,500$ ) a ročně tedy 40 140 Kč ( $3\,345 \cdot 12$ ).

#### 4.4 Porovnání daně z příjmu z roku 2017 a daně při poskytování příspěvku na stravování a penzijní či životní pojištění

V níže uvedených tabulkách vycházíme z přehledu hospodaření firmy za rok 2017, protože majitel firmy nechtěl poskytnout novější údaje. Tento přehled hospodaření je uveden v příloze č. 2.

Nesmíme opomenout, že majitel je ve spolupráci se spolupracující osobou, to znamená, že své daňové náklady a daňové příjmy rozděluje mezi sebe a svou manželku. Předpokládejme, že tyto příjmy a výdaje rozděluje na svou manželku dle § 13 zákona o daních z příjmů na maximálně možný limit 50 %. A částka, o kterou příjmy převyšují výdaje může být v maximální výši 540 000 Kč za zdaňovací období.

Dle přílohy č. 2 byly daňové výdaje ve výši 10 341 046 Kč a hodnota uzávěrkových úprav ve výši 365 266 Kč, celkem tedy 10 706 312 Kč. ( $10\,341\,046 + 365\,266$ ). Daňové příjmy ve výši 11 642 568 Kč. Zisk je tedy 936 256 Kč

(10 706 312 – 11 642 568). Výpočet daňové povinnosti zobrazuje níže uvedená tabulka 4.7.

*Tabulka 4.7 - Výpočet daně z příjmu fyzických osob za rok 2017*

Text	Částka v Kč	Výpočet
Daňové příjmy 50 %	5 821 284	$(11\,642\,568 \cdot 0,5) = 5\,821\,284$
Daňové výdaje 50 %	5 353 156	$(10\,341\,046 + 365\,266) \cdot 0,5 = 5\,353\,156$
Základ daně	468 128	$(5\,821\,284 - 5\,353\,156) = 468\,128$
Základ daně zaokrouhlený na celé 100 dolů	468 100	Dle § 16 zákona o daních z příjmů
Daň 15 %	70 215	$(468\,128 \cdot 0,15) = 70\,215$
Sleva na poplatníka	24 840	Dle § 35ba zákona o daních z příjmů
Daň po slevě	45 375	$(70\,215 - 24\,840) = 45\,375$

Zdroj: vlastní zpracování

Protože se zisk rozděluje mezi spolupracující osoby na polovinu, je třeba nejprve vypočítat jednu polovinu z daňových příjmů a jednu polovinu z daňových výdajů. K daňovým výdajům připočteme roční částku vypočtené úspory na dani při poskytování příspěvku na penzijní či životní pojištění. Příspěvek má činit 500 Kč na jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel má v současnosti 5 zaměstnanců včetně spolupracující osoby tj.  $(500 \cdot 5) = 2\,500$ , tj. ročně 30 000 Kč  $(2\,500 \cdot 12)$ .

Dále k těmto daňovým výdajům připočteme roční úsporu při poskytování příspěvku na stravování. Vycházíme tedy z tabulky 4.6, kdy mzdové náklady byly při poskytnutí příspěvku o 169 Kč nižší  $(27\,429 - 27\,260)$ . Firma zaměstnává pět zaměstnanců, proto je měsíční úspora 845 Kč  $(169 \cdot 5)$ , roční úspora by pak byla ve výši 10 140 Kč  $(845 \cdot 12)$ .

Nové daňové výdaje celkem jsou ve výši 10 746 452 Kč  $(10\,341\,046 + 365\,266 + 30\,000 + 10\,140)$ . Daňové příjmy jsou ve stejné výši 11 642 568 Kč.

*Tabulka 4.8 – Nový výpočet daně z příjmu fyzických osob za rok 2017*

Text	Částka v Kč	Výpočet
Daňové příjmy 50 %	5 821 284	$(11\,642\,568 \cdot 0,5) = 5\,821\,284$
Daňové výdaje 50 %	5 373 226	$(10\,341\,046 + 365\,266 + 30\,000 + 10\,140) \cdot 0,5 = 5\,373\,226$



Text	Částka v Kč	Výpočet
Základ daně zaokrouhlený na celé 100 dolů	448 000	$(5\,821\,284 - 5373\,226) = 448\,058 \div 448\,00$
Daň 15 %	67 200	$(448\,000 \cdot 0,15) = 67\,200$
Sleva na poplatníka	24 840	Dle § 16 zákona o daních z příjmů
Daň po slevě	42 360	$67\,200 - 24\,840 = 42\,360$

Zdroj: vlastní zpracování

Při porovnání tabulky 4.7 a tabulky 4.8 je zřejmé, že kdyby zaměstnavatel poskytoval už v roce 2017 příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní nebo životní pojištění, zaplatí zaměstnavatel na dani z příjmu fyzických osob o 3 015 Kč méně ( $45\,375 - 42\,360$ ). Jelikož své výdaje a příjmy dělí na spolupracující osobu, svou manželku, i tato spolupracující osoba by na dani ušetřila stejnou částku 3 015 Kč. Celkem tedy za společné jmění manželů by ušetřili 6 030 Kč ( $3\,015 \cdot 2$ ).

*Podle názoru autorky bakalářské práce je zavedení zaměstnaneckých benefitů, byť jen jednoho, pro tuto firmu úspěšným krokem k rozšíření svých podnikatelských záměrů, k získání lepšího jména, zvýšení své konkurenceschopnosti a snadnější udržitelnosti stávajících zaměstnanců.*

## 5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity a je rozdělena na praktickou a teoretickou část. V praktické části jsou popsány benefity jako takové a jsou rozebrány dle účetního a daňového hlediska. V teoretické části je popsán podnikatelský subjekt, který zatím žádné zaměstnanecké benefity neposkytuje.

Kapitola číslo dvě se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů. Jsou zde definovány zaměstnanecké benefity, popsány nejčastější typy zaměstnaneckých benefitů a způsob financování těchto benefitů. Dále jsou zde charakterizovány mzdové složky.

Třetí kapitola se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých výhod z pohledu účetního a daňového. Nejčastější typy zaměstnaneckých výhod jsou zde zaúčtovány a dále jsou zde popsány daňové dopady na poskytovatele a příjemce benefitu.

V kapitole číslo čtyři je popsána problematika zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podnikatelském subjektu. Pro tuto bakalářskou práci byla vybrána firma, která žádné zaměstnanecké benefity neposkytuje. Tato firma je zde nejprve představena a dále pak bylo provedeno dotazníkové šetření. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit zájem zaměstnanců o zaměstnanecké benefity.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že by zaměstnanci byli rádi, kdyby jim firma poskytla benefity. Největší zájem byl o třináctý plat, což by znamenala peněžní příjem, a tedy by tento benefit byl zdaněn a podléhal by odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Dále byl největší zájem o příspěvek na penzijní nebo životní pojištění a o příspěvek na stravování. Po osobním dotazování s majitelem firmy by byl ochoten přispívat na dva benefity celkem 1 000 Kč každému zaměstnanci.

Dle výsledků dotazníkového šetření a osobního dotazování, byla pro firmu vybrána daňová optimalizace prostřednictvím poskytnutí příspěvku na penzijní či životní pojištění a příspěvku na stravování. Dále je zde porovnána daň z příjmu fyzických osob z minulého období pro nastínění daňové výhodnosti poskytnutí příspěvku zaměstnancům v hodnotě 1 000 Kč.

Autorka bakalářské práce by firmě doporučila zavést alespoň jeden z benefitů nejen kvůli daňové úspoře ale také kvůli zaměstnancům, protože podle mého názoru platí pravidlo „spokojený zaměstnanec = spokojený zákazník“. Dal by tímto zaměstnavatel najevo, že má zájem o potřeby svých zaměstnanců.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2019*. Olomouc: ANAG, 2019. 511 s. ISBN 978-80-7554-201-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2019*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 554 s. ISBN 978-80-7958-292-6.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2019*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 533 s. ISBN 978-80-7598-271-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. Ostrava: VŠB – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2009. 205 s. ISBN 978-80-248-2149-8.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits: a Primer for Human Resource Professionals*. New York, NY: McGraw-Hill Education, 2018. 376 p. ISBN 978-80-247-2890-2.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2015: pro střední školy a pro veřejnost*. Znojmo: Pavel Štohl, 2015. 216 s. ISBN 978-80-87237-82-3.

### Elektronické dokumenty a ostatní

BRYCHTA, Ivan. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení [on-line]*. [cit. 02.09. 2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040>.

ČMKOS. *Výsledky průzkumu „Benefity“ [on-line]*. 19.12. 2016 [cit. 01-03-2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>.

ČSSZ. *Od 1.7. 2019 se snižuje sazba pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % [on-line]*. 24. 6. 2019 [cit. 12-17-2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-snizuje-sazba-pojistneho-na-nemocenske-pojisteni-o-0-2->.

EPRAVO. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity* [on-line]. 19.11. 2019 [cit. 01-04-2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>.

FINANČNÍ A EKONOMICKÉ INFORMACE. Letošní daňově nejvýhodnější stravenka má hodnotu 131 Kč. [on-line]. 1. 1. 2020 [cit. 2020-01-02]. Dostupné z: <https://faei.cz/letosni-danove-nejvyhodnejsi-stravenka-ma-hodnotu-131-kc/>.

FINANCE. *Odvody sociálního a zdravotního pojištění* [on-line]. [cit. 01-03-2020]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/>.

HAKALOVÁ, Jana. *Daňová evidence podnikatelů* [on-line]. [cit. 04-03-2020] Ostrava: VŠB – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2006. 70 s. ISBN 80-248-1064-6. Dostupné z: <http://kramerus-vs.nkp.cz/view/uuid:01705000-897a-11e3-bd09-005056827e51?page=uuid:b807f6c0-a206-11e3-b9bb-5ef3fc9bb22f>.

HRNEWS. *Benefity, benefity a zase ty šílené benefity (2/2)* [on-line]. 21.3. 2018 [cit. 04-01-2020]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/benefity-benefity-a-zase-ty-silene-benefity-2-2-id-3323850>.

Interní materiály vybraného podnikatelského subjektu

KŘÍŽÍKOVÁ, Zuzana. *Praktikum k předmětu Abeceda mzdových systémů* [on-line]. [cit. 15-04-2020]. Brno: Masaryková univerzita, 2007. 252 s. ISBN 978-80-210-4382-4. Dostupné z: <https://kramerus-vs.nkp.cz/view/uuid:1259ee00-5493-11e9-936e-005056827e52?page=uuid:36804be9-99e0-43f4-b557-38997b9bc849>.

ORLOVÁ, Pavlína. *Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017* [on-line]. 30.10. 2017 [cit. 02.09.2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996&rez=0&q=benefity>.

PŘÍSPĚVKY V ROCE 2019. *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2019: až 230,- Kč měsíčně* [on-line]. 15. 1. 2019 [cit. 12-18-2019]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisteni>.

PODKLADY24. *Jak na dotazníkový výzkum, aby obstál ve zkoušce relevance?* [on-line]. [cit. 04. 19. 2020]. Dostupné z: <https://www.podklady24.cz/jak-na-dotaznikovy-pr-zkum-aby-obstal-ve-zkousce-relevance>.

PORTAL.POHODA.CZ. *Vzorový účtový rozvrh pro podnikatele 2019* [on-line]. [cit. 04-24-2020]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/ucetni-souvztaznosti/vzorovy-uctovy-rozvrh-pro-podnikatele/>.

VYBÍHAL Václav a JAROŠ Tomáš. *Daně z příjmů – praktický průvodce*. [on-line], [cit. 04-23-2020]. Praha: Grada Publishing, 2002. 300 s. ISBN 80-247-0177-4. Dostupné z: <https://kramerus-vs.nkp.cz/view/uuid:159ba4c0-5925-11e2a8c45ef3fc9bb22f?page=uuid:aa9f6eee67dd925ee4f50263e2b2e08c>.

Nařízení vlády č. 567 ze dne 6. 12. 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě

za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 184 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>.

Vyhláška č. 114 ze dne 27. 3. 2002 Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 51 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>.

Vyhláška č. 310 ze dne 19. 12. 1995 vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 83 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-310>.

Vyhláška č. 418 ze dne 28. 11. 2003 vyhláška, kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnosti zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 138 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/2003-418/zneni-20160510.htm?sil=1>.

Zákon č. 262 ze dne 21. 4. 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Zákon č. 589 ze dne 20. 11. 1992 Zákon České národní rady o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>.

Zákon č. 77 ze dne 5. 2. 2002 zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 34 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-77>

Zákon č. 77 ze dne 20. 3. 1997 Zákon o státním podniku. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997 částka 25 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/1997-77/zneni-20170101.htm?sil=1>.

Zákon č. 111 ze dne 22. 4. 1998 o vysokých školách a o změně doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>.

Zákon č. 341 ze dne 28. 7. 2005 o veřejných výzkumných institucích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 122 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-341>.

Zákon č. 586 ze dne 20. 11. 1992 České národní rady o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.

## Seznam zkratek

D – dal

MD – má dáti

FAP – faktura přijatá

FAV – faktura vystavená

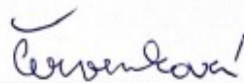
VÚD – vnitřní účetní doklad

VPD – výdajový pokladní doklad

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....9.5.2020



Jana Červenková

## Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník

Příloha 2 – Přehled hospodaření vybraného podnikatelského subjektu